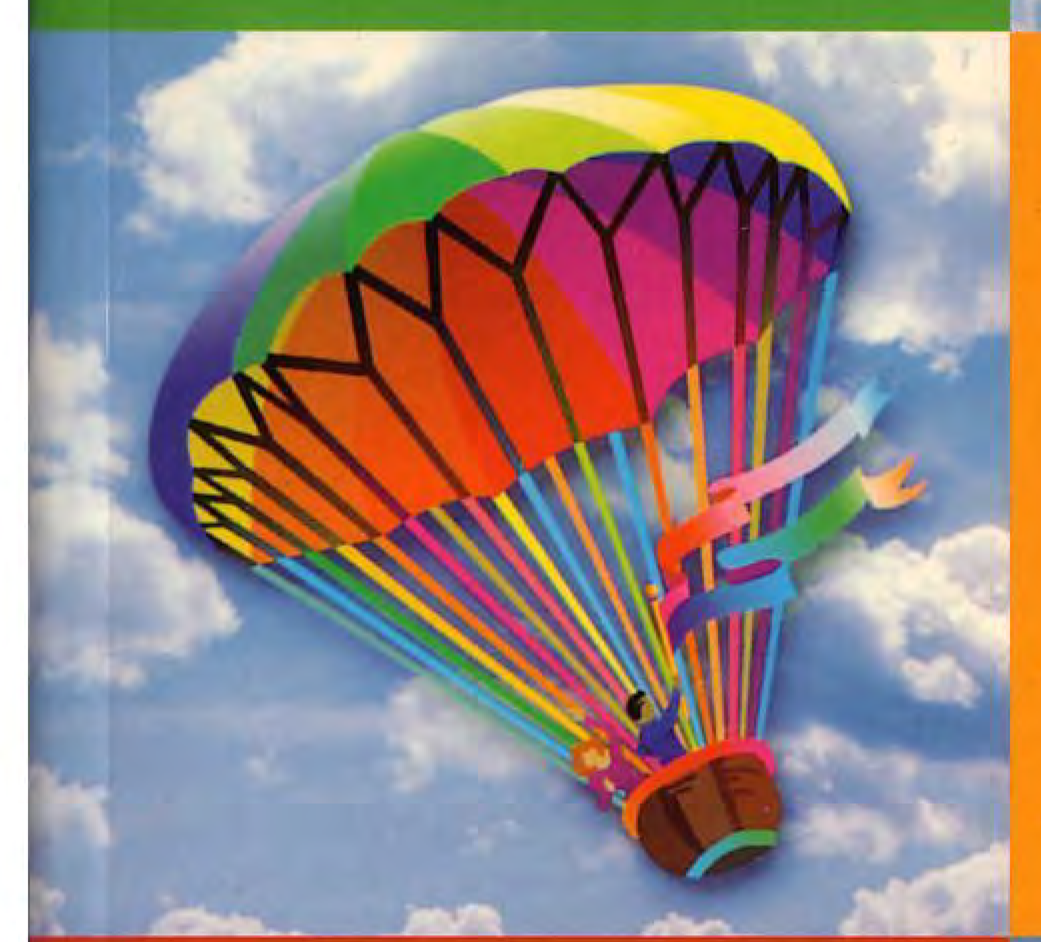


8 millones de ejemplares vendidos



¿De qué color es su paracaídas?

Manual práctico para los que buscan trabajo o un cambio en su carrera



GESTIÓN2000.com

¿De qué color es su paracaídas?

Un manual práctico para los que buscan un trabajo y un cambio en su carrera

Richard N. Bolles



Título original en inglés: *What Color Is Your Parachute?* publicado por Ten Speed Press, Berkeley, California

Autor: *Richard N. Bolles*
Traducido por: *Mariona Barrera*

ISBN: 84-8088-547-5
Depósito legal: B-32.600-2004
Fotocomposición: Zero pre impresión, S. L.
Impresión: Liberdúplex
Impreso en España - *Printed in Spain*

Índice



Para Carol Christen, el amor de mi vida, ahora y siempre

Prefacio

Hay muchas personas que no tienen trabajo. Buscar un empleo se está convirtiendo en un martirio. Lo que nos aseguraron que daría resultados —Internet, etc.—, no los da. (En la actualidad, mientras escribo, sólo el diez por ciento de las personas que buscan trabajo a través de Internet, *webs* con ofertas o de empresas, acaban encontrándolo por ese método. El otro 90% ha tenido que recurrir a otros lugares.) En momentos así, está bien recordar algunas verdades básicas:

1. **Siempre existen trabajos disponibles.** (Las personas se lesionan, se ponen enfermas, abandonan, se jubilan o fallecen.)
2. **Hay numerosas formas de buscarlos.** (Este libro describe las cinco mejores y las cinco peores, en relación con la efectividad.)
3. **Si no puede encontrar los empleos que están disponibles, es porque está usando el método erróneo para hallarlos.** (Consejo: los currículos tienen un historial terrible para localizar trabajos. Sólo se ofrece y acepta un empleo por cada 1.470 currículos que circulan por todo el mundo laboral.)
4. **Si no puede encontrar los empleos que están disponibles, tiene que cambiar su método de búsqueda de trabajo.** Esto comportará, casi seguro, más tiempo de su parte para informarse sobre el mercado laboral y para investigarse a sí mismo.
5. **Si no puede encontrar el tipo de trabajo que ha desempeñado anteriormente, debe plantearse un cambio de profesión, basado en el hecho de que sus competencias funcionales son transferibles de un ámbito a otro.** Esto implica una especie de inventario, por su parte, no sólo de qué competencias posee, sino de cuáles son las que le complacen más.

6. **La clave del éxito de la búsqueda de empleo es la esperanza y la perseverancia.** Muchas personas sin empleo no consiguen encontrarlo, simplemente porque desisten muy pronto.

Este libro que tiene entre manos es el más popular del mundo para buscar trabajo, porque le explica cómo afrontar estas verdades. Se han vendido una media de 20.000 ejemplares al mes durante los últimos 33 años en todo el mundo. A continuación, resumiré cómo nació este libro. Aunque parezca extraño, no soy ni asesor ni preparador profesional. Provengo, más bien, de una familia de periodistas. Mi abuelo, Stephen, fue director de un periódico diario (*The Janesville Gazette*, de Janesville, Wisconsin). Don, mi padre, fue director de la Associated Press. Don, mi hermano, fue un reportero famoso de *The Arizona Republic*, en Phoenix, Arizona, y murió asesinado en 1976, cuando unos delincuentes pusieron una bomba bajo su coche un mediodía en el centro de Phoenix y le hicieron volar por los aires.

Por eso, cuando algunos amigos míos, hace muchos años, me suplicaron que les ayudara a buscar trabajo, fui a investigar «la búsqueda de empleo» como si fuera un reportero, y les presenté un informe (en un libro que publiqué en 1970) sobre a qué «se enfrentarían» en el mundo de la búsqueda de trabajo: quería que conocieran la realidad *vs.* la ilusión.

The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, en Washington, D.C. en aquel momento, fue el organismo que me cedió amablemente un despacho donde pude llevar a cabo la mayor parte de mis investigaciones. Allí conocí a Sidney Fine, Harold Sheppard, A. Harvey Belitsky y algunos de los investigadores prioneros de este campo.

Ocho millones de copias más tarde, y a lo largo de todas las revisiones y actualizaciones anuales posteriores de este libro, me he esforzado para que se mantenga basado en hechos reales y siga siendo exacto, como haría cualquier buen reportero.

Sin embargo, quiero destacar que se trata básicamente de un manual práctico para buscar empleo y no de un almanaque mundial. Las estadísticas que se recogen no pretenden *demostrar* nada, sino simplemente ilustrar los temas y estrategias generales que se están discutiendo.

Como revelo problemas relacionados con la búsqueda de trabajo, me he esforzado por hallar soluciones. Algunas de éstas han sido mías, como, por ejemplo, los conceptos de las *entrevistas informativas, tríos, el ejercicio de la fiesta (sobre el trabajo de John Holland)*, etc. Pero la mayoría de las soluciones proceden de otras personas y yo me he limitado a sintetizar sus ideas. Los

pensadores que más me han influido a lo largo de los años han sido **Sidney Fine**, el *padre* genuino del *Dictionary of Occupational Titles*; **Daniel Porot**, inventor del sistema llamado PIE y colega y coprofesor mío durante los últimos 20 años, que es uno de los pensadores más originales y uno de los mejores formadores sobre los puntos esenciales de la búsqueda de empleo con los que me he cruzado; **John L. Holland**, inventor del sistema de elección vocacional *The Holland Code*, y, finalmente, dos de mis antiguos estudiantes **John Webb** y **Debra Angel**, dos de las personas que más *vueltas* han dado a mis ideas (y a las de mi colega Daniel Porot).

- Había otros nombres que pertenecían a esta lista, pero la muerte los ha reivindicado. En primer lugar, estaba **John Crystal**, que falleció en 1988; luego, **Yana Parker**, que nos dejó hace un par de años, y **Bernard Haldane**. Bernard murió el 21 de julio de 2002. Tenía noventa años. Nunca me había preocupado mucho por la organización que había fundado —y echado por la borda— hace unos años (Bernard Haldane Association), sino que me gustaba el propio Bernard. Era divertido, era brillante. Habíamos coincidido como oradores en las mismas conferencias por lo que, además, habíamos establecido el ritual de cenar juntos cada noviembre. Mencionar todas las ideas con las que Bernard contribuyó en el ámbito de la búsqueda de trabajo requeriría páginas. Siempre estaremos en deuda con él y lloraremos su muerte, como hicimos con las de John y Yana.

Hablando de muerte, como tengo 76 años, siempre existe la cuestión de pensar en «pasar el relevo». Nunca dediqué mucho tiempo a eso. En los últimos años han aparecido espontáneamente muchos de mis antiguos estudiantes que están haciendo un trabajo realmente maravilloso, basándose en las ideas de este libro, por todo el mundo. Entre los que más confío se encuentran: John Webb y Madeleine Leitner, en Alemania; Brian McIvor, en Irlanda; Debra Angel, en Australia, EE.UU. y el Reino Unido; Marie-Carmelle Roy, en Canadá, y Jim Kell y David Bennett, en EE.UU. Existen otros héroes desconocidos en estos y otros países, muy numerosos para citarlos aquí.

Concluiré este prefacio con mi dosis de agradecimientos emotivos; la gratitud nunca envejece:

- En primer lugar, quiero agradecer a todos mis lectores/as, y, en especial, a los que me han escrito durante estos años. Lamento profundamente no poder responder a tantos remitentes como hacía en mis años de juventud.

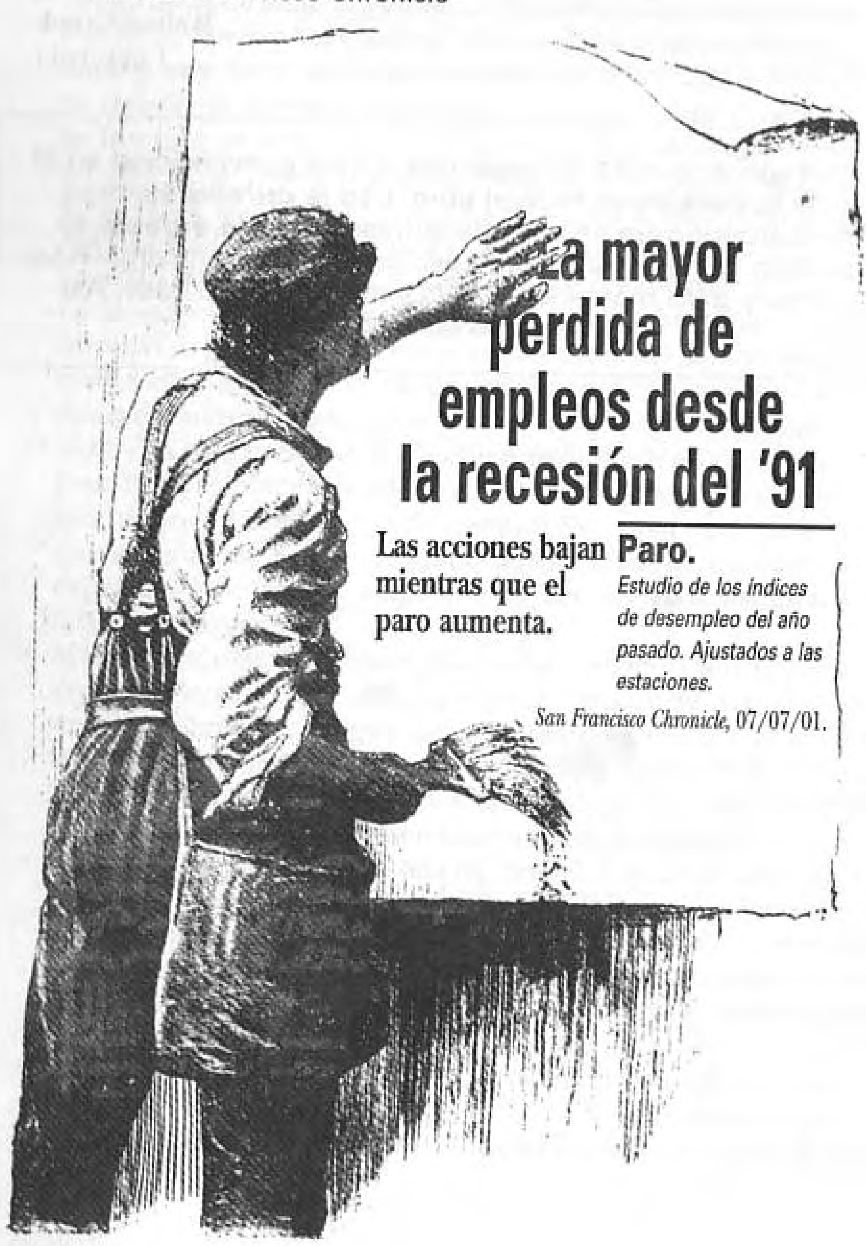
- También quiero darles las gracias a todos los líderes de este ámbito, que son todos amigos míos; pienso concretamente en Howard Figler, Arthur Miller, Dick Lathrop, Dick Knowdell, Dean Curtis, Paul Tieger y Martin Yate, además de los que ya he mencionado anteriormente y muchos de mis primeros estudiantes. Nuestro intercambio de ideas ha constituido una *comunidad* verdadera.
- Tengo miles de amigos, y familia, y de entre todos quiero señalar a mis dos hijos, Mark y Gary Bolles. Mark trabaja constantemente para actualizar este libro, así como también otro libro mío sobre búsqueda de trabajo en Internet. A Gary, que es asesor y columnista del sector de Internet, ex redactor jefe de la revista *Network Computing*, ex redactor jefe de la revista *Inter@ctive Week*, ex presentador de TV, quiero agradecerle todos sus consejos sobre la búsqueda de empleo *on line*. Aunque paso muchas horas a la semana navegando por Internet, sopesando las «afirmaciones» mediáticas sobre las maravillas de la Red *vs.* la experiencia real de personas que buscan trabajo a través de Internet, he tenido que confiar en su experiencia una vez tras otra, que es muy superior a la mía en este ámbito. Me concede horas de su tiempo generosamente, un mes tras otro, de modo que estoy (y usted también) en deuda con él. También estoy en deuda con Susan Joyce, Pete Weddle, Mary Ellen Mort y Margaret Riley, por sus consejos sobre Internet y la búsqueda de trabajo. No es necesario que explique que ninguna de estas personas es responsable de las opiniones que expreso, o las cifras que empleo; si alguna de ellas le molesta, yo soy el único responsable.
- Más agradecimientos; esta vez para todos los compañeros de Ten Speed Press, en Berkeley, California, que se esfuerzan tanto en este libro: Bev Anderson, brillante amiga y artista durante los últimos 33 años; Jackie Wan, que tiene ojos de lince para todo; Holly Taines White, amiga y enlace en Ten Speed; Hal Hershey, manager de producción en Ten Speed; Linda Davis, tipógrafa, y Kristin Casemore, mi publicista.
- Quiero darles las gracias a toda mi familia, la más cercana y la más lejana: mi hermana, Ann Johnson, de Mt. Holly, Nueva Jersey; mis cuatro hijos Stephen, Mark, Gary y Sharon, y mi querida hijastra Serena, todos han sido maravillosos conmigo; al igual que mis fieles secretarias, Suzanne Anderson y Loretta Walsh. Doy gracias a Dios por su devoción y dedicación para ayudar a las personas.
- Para terminar, sería un ingrato si no expresara mi agradecimiento más profundo hacia el gran Creador, padre de Jesucristo, que me ha dado este trabajo de ayudar a tantas personas, con tantas religiones, lenguas y naciones distintas, en su búsqueda de trabajo y a encontrar un sentido que les produzca motivación en sus vidas. Estoy enormemente agradecido por esta vida, misión y privilegio.

Dick Bolles
P.O.Box 379
Walnut Creek
California

> Quiero explicar que he aplicado una norma convencional en el uso de la ***cursiva*** en todo el libro. Uso la ***cursiva*** siempre que, si pronunciara en voz alta la frase, pondría ***énfasis*** en esa palabra o frase. También la uso para marcar una digresión de ideas y para mantener la idea y el ritmo de la frase. Así pues, escribo como hablo.

El reportero-investigador le preguntó a la joven por qué quería ser directora de una funeraria. «Porque —respondió— disfruto trabajando con la gente.»

The San Francisco Chronicle


La mayor pérdida de empleos desde la recesión del '91

Las acciones bajan mientras que el paro aumenta.

Paro.

Estudio de los índices de desempleo del año pasado. Ajustados a las estaciones.

San Francisco Chronicle, 07/07/01.

1

¿Qué está buscando?

Cuando le llegue el momento de buscar un empleo, puede ser que piense que no tiene elección. Pero sí que la tiene. Y es así porque existe más de una forma de buscar trabajo. Dos, en realidad. Y acabará escogiendo cuál prefiere seguir.

La elección está entre realizar una **búsqueda de trabajo tradicional** o una **búsqueda de trabajo que le cambie la vida**. En algunas etapas de la vida, una búsqueda de empleo tradicional será todo lo que necesite. En otras, una búsqueda de empleo que le cambie la vida parecerá mucho más conveniente. Simplemente, depende de lo que esté buscando, en ese, *o este*, momento concreto de su vida.

Acabará escogiendo. Y acabará realizando esa elección al menos ocho veces en la vida, porque son el número de ocasiones en que una persona normal procede a buscar un trabajo, como mínimo. Y cada vez que afronte la búsqueda de empleo, volverá a enfrentarse con esa elección. *«¿Me limitaré a buscar un trabajo de una forma tradicional? ¿O emprenderé una búsqueda que cambie mi vida en esta ocasión?»*

Es probable que sea útil que empecemos explicando la diferencia entre ambas.

Los dos tipos de búsqueda de empleo

Tradicional	La que cambia la vida
La búsqueda de trabajo tradicional es un juego de concordancias	Una búsqueda de trabajo que cambia la vida es una exploración
En conjunto, quiere permanecer en la misma línea de sus trabajos anteriores.	En conjunto, quiere un nuevo tipo de trabajo.
Básicamente, lo que quiere es ganarse el pan.	Básicamente, lo que quiere es introducir una cierta misión en su vida.
Quiere finalizar esta búsqueda de empleo tan rápido como sea posible, y con el mínimo esfuerzo.	Quiere realizar bien la búsqueda de empleo, aunque le lleve más tiempo y requiera más esfuerzo.
Confía básicamente en su currículum, intenta que concuerde con los anuncios y ofertas de empleo.	Confía básicamente en los deberes, investigación y contactos para emprender una carrera nueva.
Busca empresas que es sabido que tienen vacantes.	Busca empresas en las que le gustaría trabajar, se sepa, o no, que tienen vacantes.
Busca una concordancia entre su currículum y algunos trabajos que los empresarios ya están anunciando.	Busca un lugar en el que (como una flor) pueda crecer, a pesar de que tenga que dirigirse a la empresa para que cree un empleo que concuerde con sus habilidades y pasiones.
Como una búsqueda de trabajo tradicional es un juego de concordancias, eso significa que Internet suele ser el mejor lugar en el que realizar esta tarea, y puede llevarla a cabo desde la comodidad de su propio hogar.	Como una búsqueda de trabajo que cambia la vida es un tipo de búsqueda intuitiva, eso significa que suele ser necesario recorrer las calles y las reuniones en persona. Se requiere que «levante el culo».
De hecho, Internet destaca en el cumplimiento de este juego de concordancias. (Comparar su currículum con la lista de empleos de una empresa es una actividad muy estructurada.)	Internet no destaca al realizar una búsqueda intuitiva. (Ésta es una búsqueda muy desestructurada.) Internet puede ser una ayuda, asimismo.
Si está indeciso/a, intenta aprender todo lo que puede sobre el mercado laboral y lo que busca; como se ha decidido por cambiar de empleo, este será un factor determinante.	Si está indeciso/a, intenta aprender todo lo que puede sobre sí mismo y lo que usted quiere; como opta por cambiar de empleo, este será un factor determinante.
Termina de modo que permanece en la misma trayectoria, en la mayoría de casos, y pospone sus sueños (a menos que ya los haya materializado, evidentemente).	Termina con la introducción en una nueva trayectoria, en la mayoría de casos. Ha perseguido sus sueños, al fin.

El contraste entre los dos tipos básicos de búsqueda de trabajo no es necesariamente tan riguroso como podría sugerir esta tabla. Está claro que es posible mezclar y combinar: mezclar algunos elementos de una columna con algunos de la otra. En realidad, terminará con una colección infinita de formas de cómo se puede llevar a cabo la búsqueda de empleo.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que es inmensamente útil tener claros estos dos «tipos» *principales* de búsqueda de trabajo antes de decidir qué quiere hacer. Ésa es la razón de la existencia de la tabla anterior. Y de los comentarios que siguen.



LA BÚSQUEDA DE TRABAJO TRADICIONAL EN SU FORMA MÁS SENCILLA

Su forma más sencilla se encuentra, lo que no es sorprendente, en Internet. Aunque no emplee la Red, es importante que comprenda qué está ocurriendo allí. En Internet, durante los últimos diez años la búsqueda de empleo tradicional ha evolucionado hacia una forma tan sencilla que podría casi denominarla «mecánica». «*¿Mecánica?*» Así es, en Internet el conocido «juego de las concordancias» (concordar las vacantes/anuncios/ofertas de una empresa con los currículos de los que buscan trabajo) no es ejecutado por un ser humano sino por un «robot», un programa de *software* que también se denomina «agente de búsqueda de trabajo» o una docena de otros nombres deliciosos.

Así es cómo funciona, en el nivel más simple:

1. **Prepara su currículum.** Su currículum es un resumen de su experiencia, hasta el momento, en el mundo laboral. Describe dónde ha trabajado, qué ha logrado allí y, por tanto, qué habilidades ha demostrado tener. Básicamente, es *un argumento,* a partir de su pasado, sobre lo que podrá lograr para ellos en el futuro. (*«Ellos»* significa *«jefes potenciales.»*)
2. **Cuelga su currículum** en algún portal de Internet que: a) se lo permite hacer; b) tiene anuncios que publican empresas en el mismo sitio, y c) tiene un «robot» o «agente de búsqueda de trabajo» (como se llama el *software*) que comparará su cv con los anuncios de todas esas empresas. *Por cierto, creo que la palabra «robot» es muy fácil de malinterpretar, por eso prefiero denominarlos programas «que buscan mientras usted duerme».*
3. **Cuando el programa «que busca mientras usted duerme» encuentra una concordancia** de palabras clave (las mismas palabras clave en el anuncio de la empresa que en su cv colgado), le notifica a usted, o al empresario, o a ambos, por *e-mail* que se ha encontrado una concordancia. Si está interesado, se pone en contacto con la empresa, o ésta contacta con usted. Todo es, como he dicho, *mecánico.* La concordancia puede ser ejecutada (y lo es) por un programa de *software.* El elemento personal sólo se inicia realmente cuando empiezan a hablar unos con otros por *e-mail,* por teléfono o cuando, a raíz de eso, celebran una entrevista personal.

Trataré con un poco más de detalle cada uno de estos pasos más adelante. Pero, por ahora, nos limitaremos a dejar constancia de que la *ventaja* de la búsqueda de empleo tradicional realizada a través de la forma más sencilla posible —Internet— es obvia. Es rápida, requiere un esfuerzo mínimo, una concentración mínima, y si las cosas salen bien, puede coincidir su cv con el anuncio de alguna empresa mucho más rápido de lo que podría hacer usted por su cuenta. En algunas ocasiones, la concordancia se encuentra *como un relámpago.* Además, le permite comparar ofertas, o anuncios, de un gran número de compañías y de una amplia área geográfica. Potencialmente, del mundo.

El *inconveniente* de la búsqueda de empleo tradicional (aunque sea en su forma más sencilla: a través de Internet) es que sólo funciona *en algunas ocasiones,* para ciertas profesiones y en ciertas zonas de un país o del mundo. Y no funciona nada bien si está intentando cambiar radicalmente la dirección de su vida.

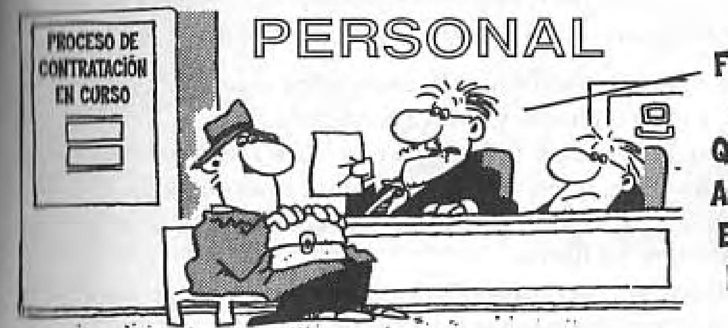
LA SEGUNDA ALTERNATIVA: UNA BÚSQUEDA DE TRABAJO QUE CAMBIA LA VIDA

Buscar un empleo es tan sólo buscar un empleo hasta que llegamos al punto de nuestras vidas en que queremos poner los pies en un nuevo camino. Entonces, la búsqueda de trabajo tradicional —la concordancia *quasi-mecánica* del currículum con una vacante— no funciona demasiado bien. Una búsqueda de trabajo que cambia la vivencia requiere un enfoque distinto.

Está contemplando la idea de cambiar radicalmente de dirección. Eso recibe varios nombres. En algunas ocasiones, se denomina «encontrar el trabajo de sus sueños». En otras, se llama «un cambio en su carrera».

Estadística

Para el año más reciente para el que dispongo cifras, una encuesta descubrió que el 45% de los trabajadores de países desarrollados afirmaba que cambiaría su carrera si pudiera.[1]



Frank y Ernest de Bob Thaves. © 1980 NEA, Inc. *Contra Costa Times.* Publicado con un permiso especial.

1. La encuesta fue realizada por Roper Organization for Shearson Lehman Brothers, en 1992. Creo que los porcentajes siguen siendo vigentes, incluso 12 años más tarde. He observado los mismos porcentajes desde 1970.

De hecho, cada año, un 10% de los trabajadores de países desarrollados llega a cambiar de profesión. De entre estas personas:

53% cambiaron de profesión *voluntariamente*, y en 7 de cada 10 casos sus ingresos crecieron;
13% cambiaron de profesión *involuntariamente*, debido a lo que les ocurrió en la economía, y en 7 de cada 10 casos sus ingresos disminuyeron;
34% cambiaron de profesión por una *combinación* de motivos voluntarios e involuntarios (como, por ejemplo, necesitar cambiar un trabajo a media jornada por uno a jornada completa, etc.), y no existen datos del curso de sus ingresos.

A pesar del *mito* de que cambiar de profesión es principalmente un fenómeno que ocurre a los cuarenta años, de hecho las personas pueden realizar un cambio en sus carreras, y así lo hacen, a *todas* las edades. En este estudio, sólo una de cada diez personas que cambiaron de profesión rondaba los cuarenta.[2]

¿QUÉ NOS EMPUJA A LLEVAR A CABO UNA BÚSQUEDA DE TRABAJO QUE CAMBIA LA VIDA?

Tomamos la decisión de no limitarnos a realizar una búsqueda de empleo tradicional por alguna de las siguientes razones variadas:

- Hicimos una mala elección cuando escogimos nuestra profesión en un principio, y ahora hemos decidido corregirla.
- Se nos pide que hagamos el trabajo de tres y nos sentimos estresados, disgustados, cansados, quemados y cabreados; queremos un trabajo o una profesión que sean menos severos con nosotros, para que tengamos tiempo de oler las flores.
- Hemos decidido que queremos crear nuestro propio negocio. Queremos trabajar por nuestra cuenta (el 12% de todos los trabajadores de los países desarrollados trabajan por su cuenta).
- No ganamos suficiente y necesitamos un cambio de vida que nos aporte más dinero, más de lo que valemos.

2. Era en el año 1986. La encuesta fue publicada en *Occupational Outlook Quarterly*, en el verano de 1989, y en *Monthly Labor Review*, en septiembre de 1989. La situación no ha cambiado mucho desde entonces, siento decirlo.

- Teníamos un trabajo de ensueño, pero promocionaron a nuestro estimado jefe y, en la actualidad, estamos trabajando para un «estúpido»; lo que era el empleo de nuestros sueños se ha convertido en un «infierno». No sólo queremos un nuevo jefe, sino una nueva carrera.
- No nos han exigido lo suficiente en nuestros trabajos previos y nos gustaría algo que represente un desafío real y que nos «exija».
- Todo lo que queríamos de un trabajo en el pasado, era dinero; ahora, queremos *sentido*. De hecho, a decir verdad, la mayoría llevamos toda la vida buscando un camino hacia el *sentido*, un proceso en el que un cambio de vida es obligado.
- No dejamos de buscar «nuestra misión en la vida», y aunque no sabemos cuál es, estamos muy seguros de que lo que hacemos en la actualidad *no lo es*.
- Nos despidieron y no podemos volver a encontrar nuestro antiguo trabajo; *tenemos* que «reciclarnos». (Hace veinte años, si le sustituían, cesaban, destituían, despedían o echaban, se asumía universalmente que era debido a su rendimiento profesional (por ejemplo: *Fue el único «sustituido» y merecía que le echaran.*) En la actualidad, es casi universalmente asumido que no ha sido culpa suya (por ejemplo: *Hoy en día, los empresarios deciden reducir su plantilla en masa enseguida.*)









ARLO & JANIS, reproducido con el permiso de NEA, Inc.

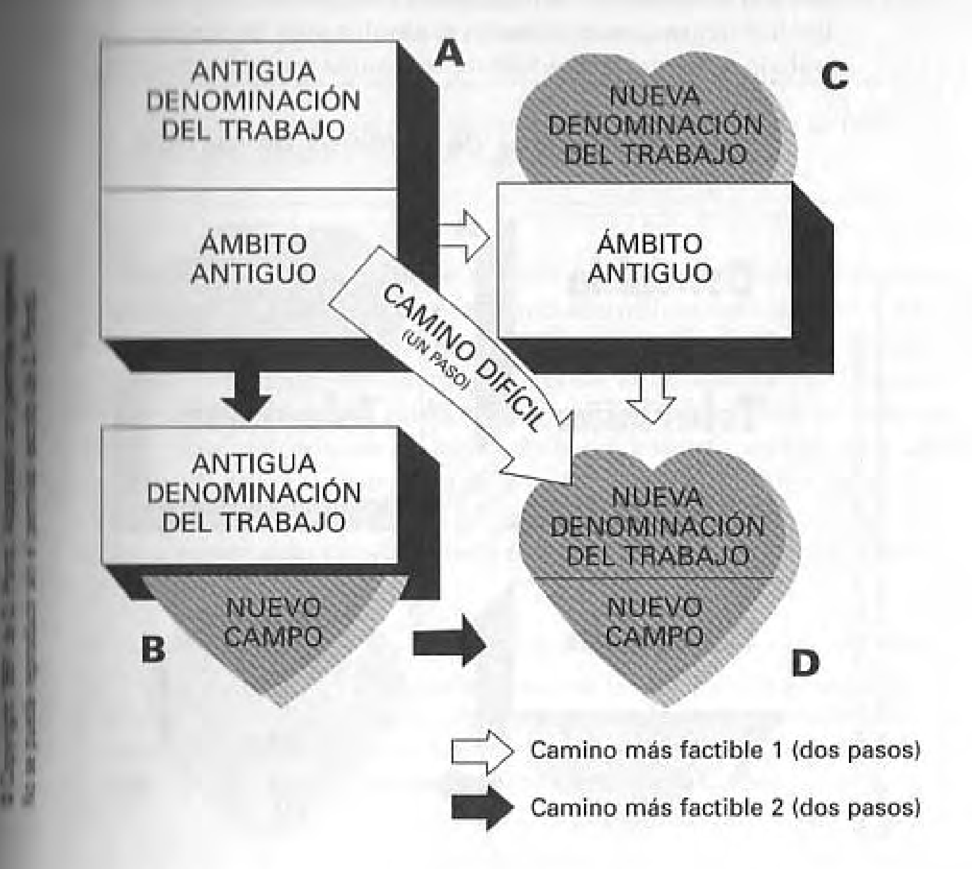
Por alguno o varios de los motivos anteriores, puede ser que se encuentre en un punto de su vivencia en el que no sólo quiere buscar un empleo por la vía tradicional; quiere buscar un trabajo que le cambie la vida.

¿CUÁLES SON LOS PASOS PARA REALIZAR UNA BÚSQUEDA DE TRABAJO QUE CAMBIE LA VIDA?

Existen tres pasos para llevar a cabo una búsqueda de trabajo que cambie la vida, igual que hay tres pasos para realizar una búsqueda tradicional, en su forma más sencilla:

1. **Empieza por definir qué es lo que está buscando exactamente**, como forma de cambio. Hay seis posibilidades: A) Puede que busque un cambio de **puesto**, que es como decir, la denominación del trabajo (y las funciones). B) Puede que quiera un cambio de **ámbito.** C) Puede que busque un cambio en el **tipo de personas con las que trabaja.** D) Puede que desee cambiar de **entorno laboral.** E) Puede que busque un tipo de trabajo que esté más relacionado con los **objetivos y valores** que se ha marcado en la vida. F) Puede que esté interesado en un cambio (en algunas ocasiones, un cambio considerable) en su **salario.** Puede que busque uno, varios, o todos estos cambios. Los dos más habituales para buscar un empleo que le cambie la vida a uno son: un cambio de puesto y un cambio de ámbito. Se suman en lo que nuestra cultura define como un «cambio de carrera».
2. **Debe considerar los cuatro caminos hacia un cambio de carrera**, si eso es lo que está buscando. Es ampliamente asumido que sólo existe un camino. Es ampliamente aceptado que la única forma de realizar un cambio de carrera es volver a la facultad para iniciarse en nuevos estudios. Pero eso no es cierto. Es *una forma*, pero no es *la única forma*, ni por asomo. Millones de personas emprenden un cambio en sus carreras cada año sin volver a la universidad. Eso se debe a que existen otros tres caminos para cambiar de carrera, que se ilustran en los diagramas siguientes:

Tipos visualizados de cambios de carrera



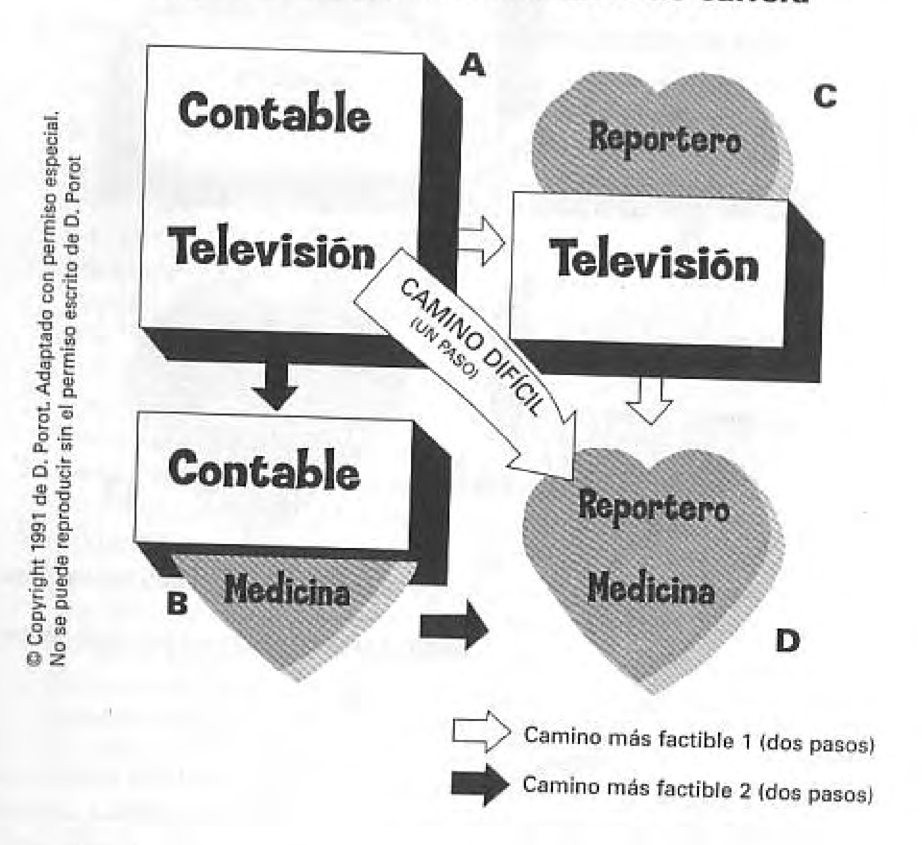
Como vemos en la figura, si quiere un cambio en su carrera, puede cambiar sólo de trabajo; o, simplemente, de ámbito, o puede cambiar tanto de trabajo como de ámbito. Si se decanta por la última opción, puede seguir tres caminos:

a) *Puede hacerlo en un único salto* (el camino difícil): El movimiento puede hacerse de golpe pasando de A a D (véase dibujo anterior) en un único salto.

b) *Puede hacerlo en un paso cada vez* (el camino más factible 1): En este caso, el movimiento se realiza en dos pasos, como indican las dos flechas blancas; en el primero se cambia sólo de trabajo, pero no de ámbito, y luego, más adelante se cambia también de ámbito.

c) *Puede hacerlo en un paso cada vez* (el camino más factible 2): En este caso, el movimiento se realiza en dos pasos, como indican las dos flechas negras; en el primero se cambia sólo de ámbito, pero no de trabajo, y, luego, más adelante se cambia también de trabajo.

Tipos visualizados de cambios de carrera



3. **Debe hacer muchos deberes por su cuenta para definir exactamente cuál es el trabajo y el sector en los que quiere introducirse, y luego salir a encontrarlos.** Estos deberes tienen tres fases: QUÉ, DÓNDE y CÓMO. Abordan lo siguiente:

Qué. **Simplemente, debe decidir qué es exactamente lo que tiene que ofrecer al mundo.** Esto implica identificar dones, o talentos, que es como decir, sus habilidades favoritas en orden de prioridad o importancia para usted. Los expertos las denominan competencias

transferibles porque se pueden transferir a cualquier ámbito/profesión que elija, sin tener en cuenta dónde las adquirió por primera vez o el tiempo que las ha usado en otros sectores.

> Cuando conozca sus habilidades, tendrá los cimientos de su profesión y con éstos podrá definir el trabajo que desea realizar.

Dónde. **Simplemente, debe decidir dónde quiere aplicar exactamente sus habilidades.** Esto comporta identificar sus materias o ámbitos de interés preferidos, así como también sus preferencias geográficas, que luego explorará a través de la búsqueda (en libros o en Internet), y entrevistas informativas personales. *Dónde* es, básicamente, una cuestión de las áreas de conocimiento que ya haya adquirido, de las que disfruta más al usarlas. Pero también está relacionado con sus condiciones laborales preferidas, con qué tipo de datos o personas o cosas le gusta trabajar, dónde le gustaría más vivir, etcétera.

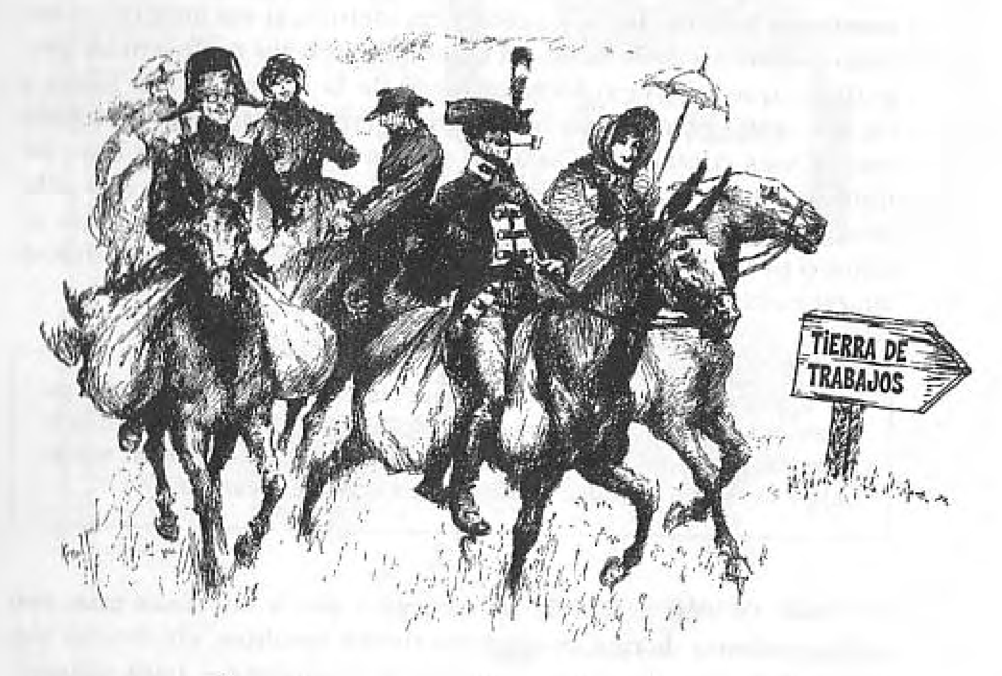
> Cuando conozca sus materias favoritas, tendrá los fundamentos de su ámbito; con dichos fundamentos, podrá definir un sector en el que le encantaría desarrollar su profesión. Además, ahora puede juntar su trabajo y su ámbito y *¡voilà!*: habrá definido una nueva carrera.

Cómo. **Debe ir detrás de las empresas que le interesan más, con independencia de que se sepa que tienen vacantes.** «Ir detrás» significa usar sus contactos —alguien que conozca— para obtener una cita; sobre todo, para obtener una entrevista con la persona que realmente tiene el poder de contratarle para el trabajo que quiere desempeñar. (Es evidente que primero tendrá que buscar un poco de información sobre la empresa para averiguar quiénes son exactamente, sin olvidar otra información valiosa sobre los objetivos de la compañía, etc. En este punto, Internet puede que resulte útil, ya que su función de búsqueda y su utilidad suelen ser magníficas.)

Se tratarán con más detalle cada uno de estos pasos (pp. 159 y siguientes). Pero, por ahora, dejemos constancia de que la *ventaja* de

una búsqueda de empleo que le cambie la vida es obvia. Le estimula para que **piense** detenidamente en quién es realmente, qué es lo que de verdad quiere en la vida, qué tiene para ofrecerle al mundo y qué quiere lograr en la vida antes de abandonar este mundo. A menudo, cambia su vida, completamente.

El *inconveniente* de esta búsqueda de empleo, por supuesto, es que no es rápida, requiere bastante esfuerzo y mucho pensamiento, lo opuesto a la búsqueda de trabajo tradicional (al menos si se realiza en Internet).



CONCLUSIÓN

Como he expuesto al principio, cuando le llegue el momento de buscar un empleo es posible que crea que no tiene elección. Pero sí la tiene. Y eso se debe a que existe más de un tipo de búsqueda de trabajo. Dos, en realidad. Y acabará escogiendo cuál quiere seguir. La tradicional o la que cambia la vida.

Además, tiene otra elección. Puede optar por limitarse a *encontrar un trabajo*. O preferir usar esa búsqueda de empleo concreta como *una forma para dominar el proceso de búsqueda de trabajo* para el resto de su vida. Por término medio, una persona buscará trabajo ocho veces en la vida, al menos; por consiguiente, es probable que vaya a pasar por esta experiencia una y otra vez. Puede optar por limitarse a buscar un empleo o decantarse por dominar la búsqueda *ahora*, de modo que las próximas veces sepa cómo evitar no sólo el *desempleo*, sino también el *subempleo*.

Si se marca esto como objetivo, puede lograr una recompensa profunda. Como observaba Richard Lathrop, un experto en empleos hace unos años, la persona que acaba siendo contratada no es necesariamente la más adecuada para el puesto, sino la que sabe mejor cómo conseguir que la contraten.

Bueno, es verdad que tiene los dientes muy grandes; pero, no importa. Al menos me concedió esta entrevista.

Caperucita roja



2

Búsqueda de empleo a velocidad ultrasónica

DEVORAR KILÓMETROS Y MINUTOS

Ya en 1985, el difunto John Crystal solía describir la ridiculez de nuestro «sistema» de búsqueda tradicional de empleo. Una persona que busca trabajo, relataría, vaga por la calle, desesperada por encontrar el trabajo que desea; y, apartándole con un rápido: «Perdone», pasa un empresario que está buscando con desesperación exactamente al hombre o mujer con esos talentos o experiencia concretos. Pero esa sería la última vez que se verían. Tanto la persona que busca empleo como el empresario terminarían el día frustrados y desconcertados porque —según John— nuestro «sistema» de búsqueda de empleo no ha encontrado ninguna forma adecuada para que ellos lleguen a encontrarse. Se cruzan como «barcos en la oscuridad».

Pero ahora estamos en el año 2004, o más adelante, y hemos resuelto todo eso. Hemos inventado el mundo global de Internet: primero, con intenciones militares; luego, con perspectivas educativas e investigadoras, y, en este momento, para todo, incluyendo la búsqueda de trabajo. La actividad de buscar empleo es muy importante hoy en día en Internet y, más concretamente, en esa parte gráfica denominada «Worldwide Web» (www).

Nadie se pone de acuerdo en el *número* de sitios de Internet que actualmente están destinados a la búsqueda de trabajo: algunos expertos dicen que son 1.000; otros, aseguran que 5.000; otros, 10.000; otros, 40.000, y otros, 100.000 o más. Pero todos coinciden en la *intención* de los sitios de Internet dedicados a la búsqueda de empleo. Y ésta es facilitar que la persona que busca trabajo y el empresario se encuentren mutuamente. De hecho es mucho, pero ciertamente más sencillo que en 1985.

Y además, más rápido. *Si* juega bien sus cartas, *si* sopla un viento favorable y *si* las estrellas siguen tranquilamente su curso, en la actualidad es *posible* que usted y un empresario se encuentren mutuamente en un día y, en algunas ocasiones, casi en una hora.

Siempre y cuando tenga acceso a Internet. Muchas personas no lo tienen, pero les gustaría tenerlo. Y luego, hay otras personas que deciden no tenerlo, personas que, en realidad, se dejarían torturar antes de navegar por Internet.

> Para todas las personas que no disponen de acceso a Internet o de interés, proporcionaré más —mucha más— información sobre cómo se puede llevar a cabo una búsqueda de empleo tradicional *sin* servirse de Internet más adelante (pp. 83 y ss.).

LA CRECIENTE IMPORTANCIA DE INTERNET EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO TRADICIONAL

Por ahora, debemos indicar que el acceso a Internet cada vez está más disponible, mes tras mes, a cada vez más personas que buscan trabajo. Es evidente que *tener acceso* y *usarlo realmente* son dos cosas distintas. Incontables millones de personas tienen acceso a una sala de cine y eso no significa que estén en la sala en cualquier período de tiempo. *Acceso* hace referencia sólo a una oportunidad, que se puede aprovechar o no.

Pero hablemos en términos de oportunidad. En la actualidad, en la mayoría de países desarrollados al menos, son más los adultos que tienen acceso a Internet que los que no. De los usuarios habituales, algunos pueden acceder a la Red desde sus casas; el resto, desde el trabajo. Pero, excepto en algunas regiones más remotas y menos desarrolladas, muchos más *podrían* acceder a Internet si quisieran.

Acceso a Internet

Si no tiene acceso a Internet desde casa o el trabajo, por lo general, podrá encontrarlo dirigiéndose a algunos de los lugares siguientes:

- Uno de los cada vez más populares *Internet cafés*. Aunque estos locales comerciales se conocen con nombres distintos, en casi todas las ciudades, pueblos y en todo el mundo, existen más de 4.000, en más de 149 países.
- Biblioteca pública local; además, muchos/as bibliotecarios/as tienen tiempo y están dispuestos a tomarse las molestias de enseñarle a usar la máquina, si es completamente nueva para usted.
- Agencias de empleo.
- Una librería grande.
- Quioscos de Internet en todo tipo de ubicaciones: aeropuertos, librerías, bares, además de otros lugares que nunca se le hubieran ocurrido como, por ejemplo, áreas de servicio de las autopistas, etcétera.

Repetiré una docena de veces que estas estadísticas, aplicables a países desarrollados, estarán anticuadas antes de que pueda tomar nota de ellas, pero así es como funcionan ahora las cosas.

Porcentajes

Al menos el 58% de los hombres tiene acceso a Internet en la actualidad.

Al menos el 54% de las mujeres tiene acceso a Internet en la actualidad.

Al menos el 66% de los padres con hijos que viven en casa tiene acceso en la actualidad.

Al menos el 75% de personas de entre 18-29 años tienen acceso en la actualidad.

Al menos el 82% de los universitarios o recién licenciados tienen acceso en la actualidad.[3]

Otros datos

En Europa, los países con más usuarios de Internet son el Reino Unido, Alemania, Francia, Italia, España, Dinamarca, Noruega y Suiza.[4]

3. Fuente (para estos porcentaje y los siguientes): *The Pew Report*, 18/02/01.
4. Fuente: CyberAtlas, en Internet.com, 08/04/01.

OBTUVE MI TRABAJO A TRAVÉS DE INTERNET... MI PREDECESOR FUE DESPEDIDO POR NAVEGAR POR LA RED EN EL TRABAJO.

Wild Life de John Kovalic, © 1997 Shetland Productions. Reproducido con permiso.

Pasemos ahora del tema de la *oportunidad* al del *uso real*. Los millones de personas que navegan durante un día concreto no están, necesariamente, buscando empleo. De hecho, el 80% está en la Red para leer o enviar *e-mails*, entre otras cosas. Entonces, ¿cuántas personas estaban además buscando empleo, o es probable que lo busquen en un futuro?

Buscar empleo *on line*

Repito que todas las estadísticas sobre Internet estarán anticuadas antes de que pueda tomar nota de ellas, pero según datos recientes, estos son los números:

El tránsito a la búsqueda de empleo en *websites* aumentó un 80% entre 1999 y 2000.

El 67% de internautas espera realizar la búsqueda de su próximo empleo en la red.[5]

5. Fuente: Un estudio de Greenfield Online.

El 40% de nuevos internautas acudieron a la Red específicamente para buscar oportunidades profesionales.[6]

Éstos no son necesariamente los jóvenes, como uno podría imaginarse. En realidad, el grupo de edad más representado entre las personas que buscan empleo en línea son personas con 21 años de experiencia en el mundo laboral o más.[7]

¿Adónde van cuando están on line?

Según una encuesta, el 95% de personas que busca empleo en la Red visita tres o más sitios; «saben que ningún único sitio puede ayudarles.»[8]

El 67% de las personas que buscan empleo en línea visitó sitios de empresas para llevar a cabo su investigación.

El 50% visitó sitios no empresariales, como sitios del Gobierno, etc.

El 43% usó Internet para realizar una investigación sobre salarios.

El 37% buscaba un puesto relacionado con la tecnología.[9]

El 21% buscaba trabajos administrativos.

El 6% buscaba puestos directivos.

PARTICIPAR EN EL JUEGO

Hasta aquí los antecedentes. Ahora, supongamos que tiene, o podría tener acceso a Internet, y quiere buscar trabajo a velocidad ultrasónica. ¿Qué hará? Redactamos un esquema *básico* en el capítulo previo *(a menos que se haya saltado el capítulo previo)*:

4. **Prepare su currículum.** Su currículum es un resumen de su experiencia, hasta el momento, en el mundo laboral. Describe dónde ha trabajado, qué ha logrado allí y, por tanto, qué habilidades ha demostrado tener. Básicamente es *un argumento*, a partir de su pasado, sobre lo que podrá lograr para ellos en el futuro. (*«Ellos»* significa *«jefes potenciales.»*)
5. **Cuelgue su currículum** en algún portal de Internet al que accedan los empresarios. Para una búsqueda de empleo a velocidad ultrasónica lo que más necesitará serán sitios que a) le permitan colgar su cu-

6. Fuente: Headhunter.net, como se informaba en *WEDDLE*, julio de 2000.
7. Fuente: *WEDDLE*, septiembre de 2000.
8. *Ibid.* (para esta estadística y las siguientes).
9. Fuente (para esta estadística y las siguientes): Computing Canadá, marzo de 2000.

rrículum; b) que además tengan colgados en el mismo sitio anuncios que publican empresas, y c) que tengan un «robot» o «agente de búsqueda de trabajo» (como se denomina distintamente al *software*) que comparará su cv con los anuncios de todas esas empresas.

6. **Cuando el programa «que busca mientras usted duerme» encuentra una concordancia** de palabras clave (las mismas palabras clave en el anuncio de la empresa que en el cv que ha colgado), le notifica a usted, o al empresario, o a ambos, por *e-mail* que se ha encontrado una equivalencia. Si usted está interesado, usted se pondrá en contacto con la empresa; si ésta está interesada, ella contactará con usted.

Todo puede ocurrir muy rápido para usted. A velocidad ultrasónica.

Pero, es evidente, que también *puede* suceder muy despacio para usted.

Y, triste pero cierto, *puede* ser que no ocurra nada para usted.

Por consiguiente, si no aparece una concordancia rápidamente, estará interesado en complementar la búsqueda de empleo a «velocidad ultrasónica» realizando una búsqueda metódica, por su cuenta, de las vacantes de empresas cuando se publiquen en la Red.

LAS NORMAS DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO A VELOCIDAD ULTRASÓNICA

1. Prepare su currículum

Más fácil de decir que de hacer. ¡Está claro! Nadie ha nacido sabiendo cómo escribir un currículo. Es una destreza que tiene que dominarse. Si, con los años ha logrado reunir un currículum eficaz, entonces ¡adelante! Si no, y si es nuevo en todo este proceso, por suerte existe ayuda a la que se puede acceder con facilidad.

Consejos en Internet

Las empresas que quieren que cuelgue su currículum en la Red (y más concretamente, en *su* sitio) es obvio que se han asegurado de que haya montones de consejos gratis sobre cómo escribir el tipo de currículum que quieren considerar.

«Los *currículum vitae* tienen sentido: no hay forma de que un directivo o jefe de departamento ocupado pueda encontrar el tiempo para entrevistar todas las peticiones de empleo que se presentan en sus empresas; no hay bastante tiempo.»

(Anónimo)



Los consejos en Internet sobre cómo escribir su currículum *on line* abundan. En http://www.amazon.com se pueden encontrar libros excelentes que puede consultar. Además, puede realizar su propia investigación. Simplemente, acceda a un buen buscador como, por ejemplo, http://www.google.com, escriba en el espacio de búsqueda: «cómo redactar un currículum» y compruebe lo que aparece. Hay artículos excelentes que le enseñarán cómo emplear «palabras clave» en su CV *on line*, de modo que pueda captar la atención de los empresarios (y de sus motores de búsqueda). En cualquier caso, encuentre los artículos, lea los que le parezcan interesantes, tome notas y luego redacte su currículo. *Precio que le costará esta ayuda:* ***0 euros.***

Ayuda de las amistades

Método alternativo: pregúnteles a todos sus amigos si se les da bien redactar un currículum eficaz. Los amigos que simplemente le respondan que se les da bien no cuentan. Un currículo exige más que «dársele bien». Prueba de fuego: ¿su currículum les ayudó (a ellos o a un amigo) a lograr realmente un trabajo? Si encuentra un amigo a quien se le dé bien escribir currículos *eficaces*, pídale ayuda para escribir el suyo. *Precio que le costará esta ayuda:* ***0 euros.*** *Después, invite a cenar.*

Consejos en libros

Para los que lo prefieran existen numerosos libros con consejos sobre cómo redactar currículos. Consulte en su librería o biblioteca habituales o busque algunos títulos en www.amazon.com. *Precio que le costará esta ayuda, normalmente:* ***20 euros o menos.***



Ayuda de un experto en vivo

Si las *amistades, Internet* o *los libros* no le sirven de ayuda, o no «son santo de su devoción», siempre hay un escritor de currículos profesional, que —por un precio— escribirá un currículum para usted (mejor aún, *con* usted). ¿Dónde puede encontrar a una persona así? En las páginas amarillas, por supuesto. Internet también tiene directorios de redactores de currículos.

Simplemente recuerde: muévase un poco antes de llegar a un acuerdo con *algún* redactor de currículos profesional. Pida ver currículums que hayan elaborado que *realmente hayan ayudado a una persona a localizar un trabajo.* Incluso puede pedir hablar con algunos de los clientes pasados. Le vuelvo a recordar: está buscando un CV *eficaz.* Está buscando un empleo. Y no crea que porque paga por una ayuda, logrará automáticamente un trabajo.

Es un riesgo. Su dinero puede estar destinándose a una buena causa o no. *Precio que le costará esta ayuda, normalmente:* ***a partir de 70 euros.***

Perfecto, todo esto es lo que tiene en el departamento de consejos para el currículum: *webs*, amistades, libros, profesionales. Elija una opción.

Con lo que quiere terminar es con un currículum que enumere sus logros pasados **pertinentes**, y que se ocupará de citar en cada caso:

a) cuál fue el problema,
b) qué obstáculos concretos (de tiempo o de otro tipo) tuvo que superar,
c) qué medios usó para superar los obstáculos y solucionar los problemas,
d) cuáles fueron los resultados de sus acciones, explicados con la mayor concreción posible, en términos de logros, dinero ahorrado, dinero ganado, etcétera.

Esencialmente, debería ser una propuesta escrita que mirara hacia el futuro, en lugar de (como hacen los currículos típicos) hacia el pasado. No les está pidiendo que hagan algo por *usted*; se está ofreciendo a hacer algo para *ellos*. Y cite sus logros pasados como prueba de que puede lograr, en el futuro, lo que afirma que puede conseguir.

Un último mensaje: no se pase *toda la vida* elaborando el currículum. Si no, como explica sardónicamente la experta en empleos Amy Lindgren: «Si planea las cosas muy bien, tendrá un currículum perfecto cuando sea lo suficientemente mayor como para retirarse.»

2. Busque los *websites* que consultan los empresarios

Tiene su currículum; y, ¿ahora qué? Está claro que tiene que colgarlo en uno o más portales de Internet. Pero esta es la parte más delicada: ¿en qué *websites*? Después de todo, existen miles. Bueno, si lo que intenta es una búsqueda de empleo tradicional a velocidad ultrasónica, entonces querrá un sitio *web* que:

a) le permita colgar su currículum, y
b) tenga anuncios que sean publicados por empresas, y
c) tenga un «robot» o «agente de búsqueda de trabajo» (como se llama el *software*) que comparará mecánicamente su CV con los anuncios de todas esas empresas. *(Como ya he indicado, prefiero denominarlos programas «que buscan mientras usted duerme».)*

Algunos de los portales de empleo más destacados[10] que tienen esta capacidad de «buscar mientras usted duerme», y que le enviarán un e-mail cuando encuentren una concordancia, son:

www.monster.es
www.infojobs.net
www.laboris.net
www.servijob.com
www.todotrabajo.com
www.es.careers.yahoo.com
(propiedad de Yahoo)



3. Espere a que se pongan en contacto con usted

En la *búsqueda de trabajo a velocidad ultrasónica*, cuando haya colgado su *currículum vitae* en uno (o más) sitios, todo lo que tiene que hacer a partir de ese momento es «sentarse en su cómodo y agradable sillón y dejar que los trabajos se acerquen a usted», como enuncia un *website*. «Cada sitio comparará su CV con las vacantes de empleo publicadas por empresarios o empresas de selección en el mismo sitio. Cuando haya una concordancia, le avisarán automáticamente, vía *e-mail*, de esta vacante y podrá responder directamente».

10. Soy un poco reacio a mencionar sitios específicos en papel, ya que —como la experta Mary Ellen Mort señala— intentar catalogar Internet es como pretender caminar sobre arenas movedizas. Hoy en día, todas las menciones a un sitio concreto, todas las descripciones de ese sitio, todas las condiciones de esos sitios, deberían ir acompañadas de una etiqueta (o algo por el estilo): sujeto a cambiar o a desaparecer sin aviso. Las *webs* se fusionan, se compran, se reducen, se desvanecen en un abrir y cerrar de ojos, sin importarles el tiempo de conservación de un libro.
Pero, con la esperanza de que mis sitios favoritos *sobrevivan* bastante tiempo como para que este libro llegue a sus manos, enumeraré algunas *webs* concretas.

Cuando el **programa «que busca mientras usted duerme»** encuentra una equivalencia de palabras clave (las mismas de la oferta del empresario que en su currículum), le avisa a usted, o al empresario, o a ambos, por *e-mail*, de que se ha encontrado una concordancia. Si está interesado, puede contactar con el empresario; si éste está interesado, contactará con usted. El paso siguiente es una entrevista (telefónica o en persona), si es lo que ambos desean.

¡MADRE MÍA! ¡CÓMO HAN CAMBIADO LAS COSAS!

Como hemos comprobado, está claro que Internet ha realizado un trabajo magnífico para posibilitar que un empresario y una persona que busca trabajo se encuentren, de una forma bastante imposible hace tan sólo una década, más o menos.

La muestra de que esto funciona no reside en la teoría, sino en la práctica real, en las innombrables anécdotas de personas que han llevado a cabo su búsqueda de empleo *on line* con éxito. Los medios de comunicación están repletos de este tipo de historias.

Un administrador de sistemas de Taos, Nuevo México, que buscaba un trabajo para trasladarse a San Francisco colgó su currículum a las 22 h de un lunes en un tablón de anuncios de una *web* de esa ciudad. El miércoles por la mañana había recibido más de 70 respuestas de empresas.[11]

En otra ocasión, una profesional del marketing elaboró su currículum siguiendo los consejos que encontró en Internet, solicitó dos puestos que encontró publicados en la Red y setenta y dos horas después de colgar su currículum electrónico, las dos empresas se pusieron en contacto con ella y, en la actualidad, está trabajando en una de ellas.[12]

No sólo son los medios de comunicación los que están llenos de este tipo de historias. También lo está mi *e-mail*. Esta es una carta que recibí el año pasado: «El 1 de mayo de 2001 fui despedido inesperadamente de una empresa en la que trabajaba desde hacía 5 años. El sacerdote de mi iglesia me ofreció una copia de su libro que ayuda a las personas que no tienen empleo. Leí el libro y encontré una gran fuente de estímulo. El día que me

11. Fuente: *San Francisco Chronicle*, 28/04/2000.
12. Fuente: Freda Turner, Toolbox, *Business Journal of Jacksonville*, Florida, 28/12/2000.

despidieron encomendé mi búsqueda de empleo a Dios. Me bendijo, me inspiró y me proporcionó tranquilidad en toda mi búsqueda. Internet fue mi salvavidas para encontrar el trabajo adecuado. Realicé el 100% de la búsqueda a través de Internet. Encontré todas las pistas en la Red, envié todos mis currículos vía *e-mail*, y tuve un índice de respuesta de un 25% que me acabó llevando a una entrevista telefónica o en persona. Era una empresa de *software* la que me echó y [ahora] voy a ir a trabajar a una compañía de publicidad, un puesto que encontré en la Red.

»[Gracias a Internet], encontré lo que creo que va a ser un trabajo ideal en [tan sólo] 8 semanas; un trabajo estupendo en una empresa genial y con oportunidades espectaculares (y con una compensación maravillosa).»



CONCLUSIÓN

No dejo de recibir testimonios como el anterior. Es obvio que si John Crystal todavía estuviera vivo, no necesitaría quejarse más de que una persona que busca empleo y un empresario están condenados a cruzarse en la calle «como dos barcos en la noche».

Hoy en día, Internet permite los encuentros entre empresas y personas que buscan trabajo *a una velocidad ultrasónica*. ¡Aleluya! ¿Verdad que la vida es magnífica?

«No es lo que no sabe
lo que le traerá problemas;
es lo que sabe
lo que los provocarán.»

Mark Twain



3

¿Y qué ocurre si eso no le funciona?

Todos los libros sobre búsqueda de trabajo deberían responder a dos preguntas fundamentales: «¿Qué se supone que tengo que hacer para obtener un empleo?» *Y* «¿Pero qué ocurre si eso no funciona?»

Es la segunda pregunta la que *mata*. Y además, ningún plan para buscar trabajo estará completo hasta que no haya conseguido una respuesta a esa pregunta. Eso incluye la búsqueda de empleo en Internet.

En el capítulo precedente, se observó cómo la búsqueda de trabajo *on line* ha cambiado todo el *potencial* para que quien busca trabajo y una empresa se encuentren en cualquier país o en cualquier parte del mundo. Ahora, me encantaría informarle[13] de que este potencial se ha materializado al completo: que la búsqueda de empleo en Internet funciona tal como se ha descrito y que lo hace como una seda en el 100% de los casos. Por desgracia, no es así. De hecho es triste, pero sólo funciona en un deprimentemente porcentaje reducido de casos. Por muchas razones, la mayoría de empleos no se ocupan a través de Internet.

Para mostrarlo, puedo ofrecerle algunas estadísticas.[14] Es evidente que estarán anticuadas antes de que las escriba, pero le ofrecerán una perspectiva de por qué la búsqueda de empleo, a menudo sale mal.

13. Mi bagaje educativo personal no sólo es en temas de asesoría y vocaciones, sino también en ingeniería física (en Harvard) y química (en el Massachussets Institute of Technology). Por eso, como «tecnicista» siempre espero que la tecnología funcione como se anuncia, y no me gusta nada tener que informar de que no es así.

14. Estas cifras son aplicables a la mayoría de países desarrollados.

96% Dos estudios aclaran los pocos empleos que se encuentran a través de Internet. Forrester Research, en un estudio realizado entre 3.000 personas que buscaban trabajo por medio de Internet, descubrió que sólo el 4% había llegado a su empleo más reciente navegando por la Red.[15] El otro 96% encontró su trabajo fuera de Internet. (Otros porcentajes: el 40% de personas que buscaban empleo *on line* no lo encontró a través de Internet, sino mediante referencias personales o solicitudes directas. Y el 23% de personas que buscaban empleo *on line* no lo encontró a través de Internet, sino respondiendo a anuncios de los periódicos. El 33% restante se clasifica como una «miscelánea».)

En un estudio paralelo, «Cost per Hire and Staffing Metrics Survey» de la Employment Management Association del año 2000, se descubrió que sólo el 8% de «nuevas contrataciones» de los empresarios derivaban de Internet.

> En otras palabras, el 96% de buscadores de empleo *on line* acabaron encontrándolo en lugares distintos a Internet. Y los empresarios encontraron al 92% de sus nuevos empleados de formas distintas a Internet.[16]

¡Ups! Entonces, ¿qué es lo que no funcionó? ¿Qué es lo que no funciona? ¿Por qué la búsqueda de trabajo a través de Internet no se desliza como una seda en el 100% de casos?

Varios estudios definieron los motivos.

74% Según un estudio, el 74% de personas que buscan trabajo en la Red experimentó algún tipo de fracaso al solicitar un trabajo en línea, y el 40% terminó en un fracaso completo; es decir, no pudieron solicitar el trabajo que les interesaba *especialmente*.[17] Como expresó una de esas personas: «Simplemente, no funciona tal como se suponía.» Los portales para buscar empleo que están mal diseñados solían ser el problema: vínculos inoperantes, páginas que no se abren, sistemas de navegación que no funcionan y (a menudo) cuando se ha cumplimentado el formulario presentado y se intenta enviar, el ordenador «se cuelga». No sucede siempre, evidentemente, pero sí «en demasiadas ocasiones».

15. El estudio, titulado «The Career Networks» fue divulgado por Forrester Research en la primavera del año 2000.

16. Este estudio fue publicado en *WEDDLE*, 1/8/00.

17. Fuente: CreativeGood, publicado en *WEDDLE*, 15/2/00.

Y aunque sí que la solicitud se acabe enviando, una empresa puede tardar *toda una vida* en emprender el siguiente ciclo de contratación. Como explica el experto en contratación Pete Weddle, las personas que buscan trabajo en la Red deben afrontar «un proceso de contratación que se mueve a una velocidad ultrasónica *on line* y a una velocidad de tortuga *off line*».[18] En muchos casos, el paso de tortuga puede acabar implicando 81 días... *durante los cuales las personas que buscan empleo siguen esperando una respuesta.* Ya sé que es increíble, pero es cierto.

45% Algunas de las personas que buscan trabajo *on line* no empiezan con los anuncios colgados por los empresarios. Comienzan colgando su propio currículum en Internet; optimistas, con esperanza e impaciencia. Pero como explicó Charlotte Li, analista superior de Forrester Research y autora de un estudio de Forrester titulado «Online Job Sites Work, Just Not Well Enough»: «De entre los [buscadores de empleo] que colgaron sus currículos en la Red, no muchos acabaron recibiendo respuestas. El cuarenta y cinco por ciento no obtuvo ningún tipo de respuesta... Tampoco logran respuesta a sus currículos cuando lo presentan a una empresa.»

¿Otra estadística deprimente?

35% Está claro que las personas que buscan trabajo pueden navegar por motivos distintos a los anuncios de empleos o a colgar un currículum. Existen, según parece, cinco formas mediante las que Internet puede ayudarle cuando busque trabajo: 1. **Valoración y asesoramiento.** 2. **Información** (sobre sectores, puestos, empresas y salarios). 3. **Contactos** (ponerse en contacto con personas como, por ejemplo, fuentes de información, contactos y referencias). 4. **Anuncios de empleo.** 5. **Anuncios de currículos.**

Algunas —información y asesoramiento, en concreto— funcionan tan bien, que el 74% de insatisfacción que acabamos de ver en relación con los anuncios de empleo, se reduce a la mitad en conjunto: a un 35%. Es una cifra pequeña, pero ¡no se emocione! Cada año empeora. Había un 10% de personas descontentas con la experiencia de buscar trabajo *on line* en 1998,

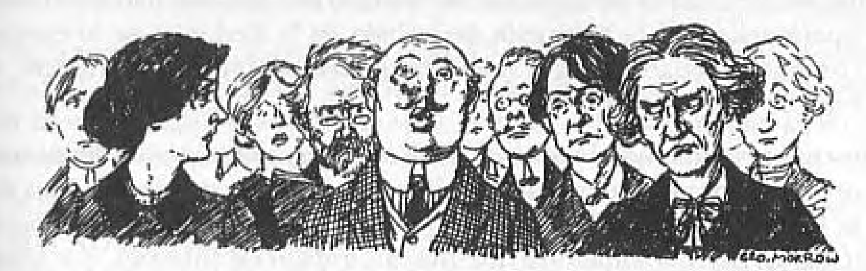
18. Fuente: *WEDDLE*, 1/8/00.

pero esa cifra creció hasta el 22% en 1999 y hasta el 35% en el año 2000. Cuál será a finales de 2004 o 2005, sólo podemos imaginarlo.

Entonces, ¿qué es lo que exactamente les desagrada a las personas que buscan trabajo en la Red? Cinco cosas, según parece:

1. Muchas personas que buscan trabajo están descontentas con la cantidad abrumadora de competencia a la que se enfrentan en Internet. Los expertos aseguran que en la actualidad existen más de 16 millones de currículos flotando en Internet, muchos de ellos compiten con el suyo. Por cierto, esa cifra era sólo de 25.000, en 1994.[19]
2. Muchas personas que buscan trabajo están descontentas con la cantidad abrumadora de *niebla de datos*, como lo expresó David Shenk. El exceso de información nos está ahogando. Hoy en día, algunos expertos aseguran que el número de anuncios de trabajo colgados en Internet *quién sabe por cuánto tiempo* asciende a más de 90 millones.[20] Quizá el número sea demasiado elevado. Pero independientemente de cuál sea la cantidad, es innegable que es amedrentador. Representan muchos anuncios entre los que buscar.
3. Precisamente por ese motivo, muchas personas que buscan trabajo están descontentas con los malos mecanismos que tiene Internet para buscar todos esos currículos y anuncios de empleo. Los motores de búsqueda de Internet más populares en el momento de escribir este libro[21] son Yahoo (técnicamente un índice y un portal, más que un motor de búsqueda; utiliza Google para las búsquedas); Google; Lycos; Altavista... y la lista continúa. Muchos motores. Y sin embargo, los expertos anuncian que ninguno de ellos cubre más del 25% del contenido total de Internet.
4. Muchas personas que buscan trabajo están descontentas con el tiempo que se tarda en buscar empleo. Se impacientan cuando entran en los portales de empleo. (El tiempo que una persona dedica a mirar el contenido de una página es de unos 50 segundos, según algunos expertos.)[22]
5. Muchas personas que buscan trabajo están descontentas con la parcialidad de la información que los empresarios cuelgan sobre los puestos disponibles. Incluso cuando se encuentran anuncios de empleo interesantes, esos sitios no suelen ofrecer bastante información sobre el trabajo en cuestión.

19. Fuente: eMarketer, citado en *WEDDLE*, mayo 2000.
20. Fuente: *WEDDLE*, julio 2000.
21. Seguro que cuando la lea, la lista le parecerá un poco pintoresca. Los motores de búsqueda nacen, se fusionan y mueren, a un ritmo alarmante.
22. Fuente: Nielsen/NetRatings, como informó *WEDDLE* en julio de 2000.



LOS TRES ENEMIGOS DE UNA BUSQUEDA EFICAZ DE EMPLEO

¿Por qué una obsesión tal con las estadísticas? Después de todo, no se pueden afirmar para todo el mundo y siempre están en un proceso de cambio. Es cierto, pero los índices básicos y las lecciones básicas que hay que aprender a partir de esos índices, *no* cambiarán. Durante el tiempo que llevo en este campo (30 años), he visto el mismo tipo de índices, incluso si nos remontamos a los días de los ordenadores centrales *(mainframe)*. Creo que debe tener algo que ver con la naturaleza humana, no con las *últimas tecnologías*. En cualquier caso, he llegado a convencerme de que las estadísticas son importantes para toda persona que busca un empleo, porque ayudan a superar los tres enemigos de una búsqueda de trabajo eficaz: bombo publicitario, baja autoestima y fuerzas mal dirigidas. Fijémonos en cada uno de ellos, uno por uno.

Bombo publicitario

En primer lugar, las estadísticas nos ayudan a superar el bombo publicitario.

Bombo publicitario: afirmaciones exageradas o extravagantes expresadas especialmente para anunciar y promover un material.

Realidad: El ámbito de experiencia real o práctica.

Es en el terreno de la realidad en el que toda búsqueda de trabajo debe vivir, si tiene que ser eficaz. Pero en el caso de la búsqueda *on line*, en con-

creto, el bombo publicitario es tan omnipresente y tan persuasivo, que a menudo la sensatez sólo puede restablecerse por medios de estadísticas frías, duras. Si confiamos sólo en evidencias anecdóticas, luchar contra el bombo publicitario es infructuoso. Si cuarenta amigos *míos* han tenido malas experiencias con la búsqueda de trabajo en la Red, y yo se lo cuento, pero resulta que cuatro amigos *suyos* han tenido una buena experiencia, no va a creer lo que yo le diga.

Muchas personas que buscan empleo en Internet están muy descontentas con la experiencia de buscar trabajo *on line*, y en sus conversaciones diarias se lo contarán a sus amigos. Pero los avisos no tienen ningún tipo de efecto en los nuevos soñadores que buscan trabajo en Internet, que creen que la Red va a solucionarles todos sus problemas para encontrar trabajo. Están tan hipnotizados por el bombo publicitario que leen en todo momento, que es casi imposible conseguir que afronten la realidad.

Muchos de estos buscadores se aferran, y quiero decir *aferrarse*, a la creencia de que Internet ha transformado mágicamente la búsqueda de empleo. Como testimonio, esta carta (y muchas del mismo estilo) que recibí: «Dirijo/promuevo un club para encontrar trabajo (en Canadá). Yo mismo he experimentado con la búsqueda en la Red y he colgado currículos que he elaborado para posibles empresarios muy genéricos, aunque atractivos. *Todavía espero a que los empresarios se pongan en contacto conmigo o a que un* website *encuentre una concordancia para mí.* Pero muchos de los miembros de mi club se confunden cuando les aseguro que Internet es una de las maneras más ***ineficaces*** de encontrar trabajo, a pesar de que todos los medios canten las maravillas de Internet y cómo puede producir milagros.»[23] Debido a la influencia hipnótica del *bombo publicitario*, sólo las estadísticas pueden representar un jarrón de agua fría.

Shock *del rechazo, como resultado de una baja autoestima*

En segundo lugar, las estadísticas nos ayudan a superar una baja autoestima.

23. De Cyberspace, 25/5/00. Las cursivas son mías; las he añadido para poner más énfasis.

Muchas personas, sino todas, creen en algunos momentos de sus vidas que buscar trabajo no es nada más que un largo proceso deprimente, en el que, al final, es posible que acaben encontrando una aceptación (un trabajo). Pero antes de eso, consiste en una serie de rechazos que parecen interminables.

Mi amigo Tom Jackson (en el libro *Guerrilla Tactics in the Job Market*) ha redactado una descripción deprimente-precisa de muchas de las personas que buscan trabajo (*cuando uno va de empresa en empresa preguntando: «¿Me contratará?»*). Las respuestas que recibe son:

NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO
NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO
NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO
NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO **SÍ.**

Antes de que llegue al «sí», entrará en lo que denomino el «*shock* del rechazo». Pensaba que iba a ser sencillo, pensaba que iba a ser rápido, pero no para de *fallar*. En consecuencia, experimenta el «*shock* del rechazo»: le coge totalmente por sorpresa la diferencia entre la visión que tenía y la forma en la que se está desarrollando realmente, y piensa que pasa algo muy malo con *usted*.

Por lo general, las personas que buscan trabajo combaten el «*shock* del rechazo» rebajando sus expectativas, sumiéndose en una depresión, sintiendo una desesperación real. El estado de *shock* del rechazo puede adoptar todas las proporciones de una crisis importante en su vida, en sus relaciones personales y familiares, que le conduce a retraimiento (a menudo) o distanciamiento (con frecuencia), en que el divorcio suele ser una consecuencia, e incluso el suicidio puede ser considerado.[24]

Y se da cuenta —y ¡cómo acaba dándose cuenta!— de que el peor resultado de una búsqueda de trabajo no es el que se pensaba. Creía que era que no encontraría un empleo. Pero ahora sabe otra cosa: el peor resultado posible de una búsqueda de trabajo es perder la autoestima (aunque la tuviera en buena forma al empezar).

Entonces, ¿cómo protegerá su autoestima durante todo el proceso? Bueno, puede serle de mucha ayuda saber cuáles son sus posibilidades

24. Mi primera introducción a este tema fue cuando la primera página de nuestro periódico local describió que una persona que buscaba empleo se había atado una bolsa de plástico en la cabeza, con una nota de suicidio que decía «Ni un genio puede encontrar trabajo.»

dentro del juego en el que está participando. Déjeme ilustrárselo con un «juego» externo a la búsqueda de trabajo.

Supongamos que decide participar en una lotería o en apuestas en carreras de caballos, y alguien le comenta que 99 de cada 100 personas que juega a la lotería gana algún dinero. *Es evidente que esto no es verdad, pero supongamos que se lo cree.* Después, juega a la lotería varias veces y cada vez que lo hace, no consigue ganar. ¿Qué cree que le ocurrirá a su autoestima durante todo ese tiempo? Sí que sabe lo que le pasa: en la mayoría de casos, su autoestima caerá en saco roto.

> La autoestima disminuye *cuando crea que todo el mundo está ganando excepto usted.*

Entienda las probabilidades reales y todo cambiará. En este caso, supongamos que sabe que las probabilidades reales son una entre 76 millones *en su contra.* Y suponga que, después de todo (pensando «¿qué más da?») acaba jugando a la lotería varias veces y, en cada ocasión, pierde. En ese momento, ¿qué le ocurrirá a su autoestima? Bueno, en la mayoría de casos el hecho de perder no disminuirá su autoestima *porque sabía cuáles eran las probabilidades de participar.*

Al igual que con la lotería, lo mismo sucede con la búsqueda de trabajo.

1. La búsqueda de trabajo es un juego. (O, como mínimo, se parece *mucho* a un juego.)
2. Lo más importante que puede perder en el juego es la confianza en usted mismo, o la autoestima.
3. Para evitar perder la autoestima al buscar empleo, debe conocer las probabilidades contra las que está trabajando cada vez que elija una estrategia de búsqueda concreta.
4. De este modo, si esa estrategia no funciona, puede saber que el problema no era *usted* y pasar a otra estrategia que tenga mejores probabilidades, manteniendo alta la confianza en usted mismo.

Fuerzas maldirigidas

Finalmente, las estadísticas nos ayudan a evitar dirigir mal nuestras fuerzas.

Me refiero a dedicar mucha energía a buscar en el lugar, o lugares, equivocado, el trabajo que desea. «Lugar» sugiere «dirección», por supuesto. ¡Una palabra estupenda! Los trabajos que son colgados en Internet por empresarios tienen una dirección.

Desde que la Red empezó a existir, me ha parecido útil pensar que *toda* vacante de trabajo tiene *algún tipo* de dirección. Por tanto, el secreto de una búsqueda de empleo eficaz es:

Encontrar la dirección del trabajo.

Dirigirse a ella para encontrarlo.

EL TRABAJO SIN UNA DIRECCIÓN DE INTERNET

Si el trabajo concreto que está buscando no tiene una dirección en *Internet*, entonces, ¿cuál podría ser su dirección? ¿Dónde podría encontrar ese trabajo? Bien, las personas que buscan trabajo suelen adivinar que la dirección de su futuro empleo podría estar:



1. En Internet, por supuesto; pero, ¿en qué *sitio*?
2. En el periódico local.
3. En una agencia o empresa de ocupación.
4. En un organismo nacional.
5. Entre los amigos de un empresario.
6. Entre la plantilla actual de un empresario.
7. Sobre la mesa de un empresario.
8. En la mente de un empresario, ha concebido el puesto, pero no lo ha materializado.
9. En la mente de un empresario, que todavía no ha concebido el pues-

to, excepto como una necesidad vaga o un punto posible del presupuesto, porque no ha aparecido la persona adecuada.

Cada vez que escoja una estrategia de búsqueda de trabajo estará intentando descubrir cuál podría ser la dirección de su futuro trabajo. Si elige mal, tendrá una estrategia inútil. Si elige bien, tendrá una de útil. Déjeme que se lo demuestre.

EL HOMBRE SIN TELÉFONO

Tenía un amigo que se trasladó a otra ciudad. Perdimos el contacto. Pero dos años más tarde, me encontraba en esa ciudad y decidí buscarle. ¿Cómo encontrarlo? Supuse que todo el mundo tenía que tener un teléfono, de modo que lo busqué en el listín telefónico. No aparecía. Pensé que, quizá, tenía un número que no se citaba, de modo que llamé a «Información» y pregunté. No, tampoco se trataba de un número no citado. Por lo tanto, me di por vencido. Llegué a la conclusión de que se habría trasladado a otra ciudad.

Pero resultó que estaba equivocado. Todavía vivía en esa ciudad; tan sólo que no tenía teléfono. Había adoptado la estrategia incorrecta para encontrarle. Había presupuesto que *todo el mundo* tendría teléfono. ¡Me había equivocado! Se puede afirmar que, en países desarrollados, sólo el 94% de viviendas tiene teléfono. El otro 6%, no. Mi amigo se encontraba entre ese 6%.

Al final lo encontré. Me puse en contacto con su antigua iglesia y encontré algunos amigos suyos que sabían exactamente adónde se había mudado. Los *viejos amigos* funcionaron; el listín telefónico fracasó.

¿Y la moraleja de esta historia?

Sólo hay unos cuantos **amigos** que podrá encontrar usando el teléfono.

Sólo hay unos cuantos **trabajos** que podrá encontrar usando una estrategia de búsqueda concreta, como Internet. Cuando la estrategia no funciona, el remedio es claro:

Cambie la estrategia y encontrará a un amigo.

Cambie la estrategia y encontrará un trabajo.

Siempre hay vacantes. Las empresas se crean, las empresas crecen, los trabajadores se inquietan, abandonan, cambian de trabajo, se mudan, enferman o sufren alguna disminución, se jubilan o mueren. Siempre hay puestos en el mundo exterior que esperan ser ocupados. El hecho de que no pueda encontrar esos trabajos sólo indica que la vacante no ha sido anunciada, o que no está usando el método correcto para encontrarla. Si Internet o las ofertas de empleo, o las agencias, o los anuncios, no funcionan, hay otras formas para dar con el trabajo que desea. Por consiguiente, si acaba «con las manos vacías», necesitará cambiar el método que ha estado aplicando.

En resumen, ¿qué es lo que tienen que ver exactamente las estadísticas con todo esto? Bueno, que sólo posee una cantidad específica de energía que puede dedicar a buscar un trabajo. Los expertos dicen que una de cada tres personas que buscan empleo se convierte en un buscador ineficaz, *porque abandona su búsqueda prematuramente.* Y si le pregunta por qué abandonó, le contestará: «No creía que fuera a ser un proceso tan largo. Y me quedé sin fuerzas.»

Dado que la fuerza y el entusiasmo de cualquier persona que busca trabajo son limitados, las estadísticas pueden guiarle *en qué dirección* es más sensato invertir la energía que posee y cuál es la estrategia que tiene más posibilidades de recompensarle su inversión de fuerzas. Todo se resume en:

Las cinco peores y las cinco mejores formas de buscar un trabajo

Las cinco peores formas de buscar un trabajo. Las cinco peores maneras de encontrar un empleo, ordenadas desde la más hasta la menos peor *(¡una gramática terrible!)*, son:

1. Servirse de Internet.

Como lamentablemente hemos comprobado, el índice de éxito de este método resulta ser de un 4%. Es decir, de entre cada 100 personas que buscan trabajo y usan Internet como método de búsqueda, exactamente 4 encontrarán un trabajo de esa forma, mientras que 96 de las 100 no encontra-

rán los trabajos que están disponibles, si aplican sólo este método. 4% es, por cierto, el resumen de *un área*. Si está buscando un trabajo relacionado con la técnica o la informática, o un puesto como ingeniero, financiero o médico, el índice aumenta; calculo que sería de un 10%. Pero para los 10.000 puestos restantes disponibles, el índice de éxito parece que disminuye hasta el 1%. Déjeme recordarle, antes de que se sirva de cualquier método para buscar trabajo, que tenga presentes las probabilidades. De este modo, si sabe de antemano que las probabilidades son muy malas (como en este caso con la búsqueda de empleo en la Red) y, después, descubre que el método no le funciona, no se lo tomará tan personalmente.



2. Enviar currículos a empresas al azar.

Se asegura que este método de búsqueda tiene un índice de éxito de un 7%. Es decir, de entre cada 100 buscadores de empleo que usan este método, 7 lo encontrarán así. 93 de cada 100 personas no encontrarán los trabajos disponibles, si usan sólo este método. En este punto, estoy siendo gene-

roso con los porcentajes. Un estudio mostraba que fuera de Internet, sólo 1 de entre 1.470 currículos conduce realmente a un empleo. En otras palabras, los currículos tienen un índice de fracaso del 99,94%. Otro estudio eleva aún más la cifra: una oferta de empleo para 1.700 currículos que están vagando por el mundo. Déjeme que se lo vuelva a recordar: antes de utilizar cualquier método para buscar trabajo, tenga presentes las probabilidades. Así, si sabe de antemano que las probabilidades son muy malas (como en este caso con los currículos) y, después, descubre que ese método no le sirve, no se lo tomará como algo personal.

3. Responder a anuncios en publicaciones profesionales o gremiales, adecuados a su ámbito.

Este método de búsqueda, como el anterior, tiene un índice de éxito del 7%. Es decir, de entre cada 100 buscadores de empleo que usan este método, 7 lo encontrarán siguiendo este proceso. 93 de cada 100 personas no encontrarán los trabajos disponibles, si usan sólo este método. Vuelvo a recordárselo: antes de utilizar cualquier método de búsqueda de empleo, tenga presentes las probabilidades. De este modo, si sabe de antemano que las probabilidades son muy malas (como en este caso con los anuncios en publicaciones profesionales o gremiales) y, después, descubre que este método no le funciona, no se lo tomará tan personalmente.

4. Responder a anuncios de periódicos locales.

Este método de búsqueda tiene un índice de éxito de entre un 5 y un 24%. Es decir, de entre cada 100 personas que buscan trabajo y usan este método, entre 5 y 24 lo encontrarán así. Entre 76 y 95 de cada 100 personas no encontrarán los trabajos disponibles, si sólo usan este método para localizarlos. *(La fluctuación entre 5 y 24% se debe al nivel de salario que se busca; cuanto más elevado sea el salario deseado, menos personas podrán encontrar un trabajo, si usan sólo este método.)* El recordatorio usual también es aplicable.

5. Acudir a agencias de empleo privadas o empresas de búsqueda en busca de ayuda.

Este método tiene un índice de éxito de entre un 5 y un 28% y, también en este caso, depende del nivel de salario que se busca. Que es como decir que, de entre cada 100 personas que buscan trabajo usando este método, entre 5 y 28 lo encontrarán de esta forma. Entre 72 y 95 de cada 100 personas no encontrarán los empleos disponibles, si sólo usan este método de

búsqueda. *(La fluctuación se debe a la misma razón que en el punto anterior. También debería dejarse constancia de que el índice de éxito de este método ha aumentado ligeramente en los últimos años en el caso de las mujeres, pero no en el de los hombres: en un estudio relativamente reciente, 27,8 % de mujeres que buscaban un trabajo lo encontraron en dos meses dirigiéndose a agencias de empleo privadas.)* El recordatorio usual se aplica en este punto.

[**Otros**: Para ser completos, deberíamos indicar que existen, al menos, cuatro métodos más para intentar encontrar trabajo, que entran técnicamente en la categoría «Menos eficaces». Estos son:

Acudir a lugares donde las empresas eligen trabajadores.

Este método tiene un índice de éxito de un 8%.

Pasar una oposición de la Administración Pública. Tiene un índice de éxito de un 12%.

Pedirle a un antiguo profesor pistas sobre trabajos. Este método también tiene un índice de éxito de un 12%.

Dirigirse a una oficina de empleo nacional. Este método tiene un índice de éxito de un 14%.

En todos estos métodos, también se puede aplicar el recordatorio usual.]



Ahora, fijémonos en la otra cara de la moneda:

Las cinco mejores formas de buscar un trabajo. Las cinco mejores maneras de encontrar un empleo, ordenadas desde el peor índice de éxito hasta el mejor, son:

1. **Pedir pistas de trabajos a: miembros de la familia, amigos, personas de la comunidad, personal en centros de orientación profesional, sobre todo en el instituto local o en el instituto o universidad en que se graduó.**

Les plantea una pregunta simple: ¿Sabe si hay algún puesto en el lugar en el que trabaja, o en otro sitio? Este método de búsqueda tiene un índice de éxito del 33%. Es decir, de entre cada 100 personas que buscan trabajo usando este método, 33 lo encontrarán de esta forma. 67 de cada 100 personas no encontrarán los trabajos disponibles, si sólo usan este método para localizarlos. Esta es una de las cinco mejores formas de buscar un empleo, pero debería tenerse en cuenta que ningún método de búsqueda de trabajo está hecho «a prueba de balas». Ningún método funciona en todas las ocasiones y para todo el mundo. 67 de cada 100 personas seguirán sin encontrar los trabajos que están disponibles, aunque se sirvan de este método para localizarlos.

2. **Llamar a la puerta de una empresa, fábrica u oficina que le interese, con independencia de que se sepa que tienen vacantes.**

Este método de búsqueda tiene un índice de éxito del 47%. Es decir, de entre cada 100 personas que buscan trabajo siguiendo este método, 47 lo encontrarán de este modo. 53 de cada 100, no encontrarán los trabajos que están disponibles, si sólo usan este método para descubrirlos. Esta es una de las cinco mejores formas de buscar un trabajo, pero debería recalcarse que ningún método de búsqueda está hecho «a prueba de balas». Ningún método funciona siempre y para todo el mundo. 53 de cada 100 personas seguirán sin encontrar los trabajos que están disponibles, aunque utilicen este método para localizarlos.

3. **Por su cuenta, utilizar las Páginas Amarillas para identificar materias o ámbitos que le interesen en su pueblo o ciudad y, luego, llamar a las empresas citadas en ese área para preguntar si están llevando a cabo un proceso de contratación para el tipo de puesto que usted puede desempeñar, y desempeñar bien.**

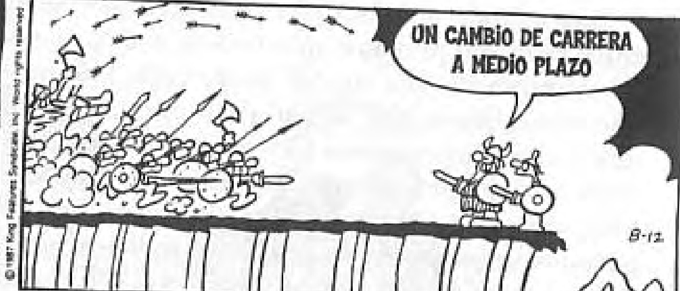
Este método tiene un índice de éxito de un 69%. Es decir, de entre cada 100 personas que buscan trabajo o quieren cambiar de profesión y siguen este método, 69 lo encontrarán de este modo. 31 de cada 100, no encon-

trarán los trabajos que están disponibles, si sólo usan este método para localizarlos. De nuevo, esta es una de las cinco mejores formas de buscar un trabajo, pero debería recordar que ningún método de búsqueda está hecho «a prueba de balas». Ningún método funciona siempre y para todo el mundo. 31 de cada 100 personas seguirán sin encontrar los trabajos que están disponibles, aunque apliquen este método para localizarlos.

4. **En un grupo con otras personas que busquen empleo, usar las Páginas Amarillas para identificar materias o ámbitos que les interesen en su pueblo o ciudad y, después, llamar a las empresas clasificadas en ese campo para preguntar si están llevando a cabo un proceso de contratación para el tipo de puesto que usted puede desempeñar, y desempeñar bien.**

Este método tiene un índice de éxito del 84%. Es decir, de entre cada 100 personas que usan este método, 84 encontrarán trabajo de este modo. 16 de cada 100, no encontrarán los trabajos que están disponibles, si sólo usan este método para localizarlos. Esta también es una de las cinco mejores formas de buscar un trabajo, pero debería recordar que ningún método de búsqueda está hecho «a prueba de balas». Ningún método funciona en todos los casos y para todo el mundo. 16 de cada 100 personas que buscan empleo seguirán sin encontrar los trabajos que están disponibles, aunque se sirvan de este método para localizarlos.





Publicado con el permiso especial de King Features Syndicate, Inc.

5. **Llevar a cabo una búsqueda de empleo que cambia la vida.**

Este método tiene un índice de éxito del 86%. Es decir, de entre cada 100 personas que buscan trabajo o quieren cambiar de profesión y que usan este método de búsqueda *(explicado en los capítulos 6-10)*, 86 lo encontrarán de esta forma. Debería dejarse constancia de que el índice de éxito de este método es doce veces superior al de éxito de los currículos.

Pero también debería considerarse que ningún método de búsqueda está hecho «a prueba de balas». Ningún método funciona siempre ni para todo el mundo. 14 de cada 100 personas que buscan trabajo seguirán sin encontrar los que están disponibles, aunque utilicen este método de búsqueda.

¿QUÉ OCURRE SI UTILIZA MÁS DE UN MÉTODO?

¡Es genial que haya pensado en ello! Gracias a los estudios que se han llevado a cabo, resulta que conocemos la respuesta. En general, como podría imaginarse, la respuesta es que cuantos más métodos de búsqueda utilice una persona que busca empleo, mayor será su éxito a la hora de encontrarlo. Este hecho fue descubierto en un estudio realizado hace 25 años.[25] Tiene sentido, por supuesto.

Pero existe un extraño giro a esta afirmación, que nadie podría haber previsto. Un estudio más reciente reveló el hecho de que la probabilidad de descubrir esos trabajos que están disponibles *aumenta* con cada método adicional que se usa, pero sólo *hasta cuatro.* Si utiliza más de cuatro métodos, su probabilidad de descubrir esos trabajos disponibles, empieza a *disminuir.*[26]

He meditado sobre este extraño estudio y he llegado a la conclusión de que la explicación es posible que resida en el hecho de que si intenta perpetrar más de cuatro métodos, terminará sin hacer ninguno bien. Dedicará a cada método menos tiempo de lo que se merece o necesita si tiene que ser eficaz.

25. El estudio fue realizado hace varios años, en Erie, Pennsylvania, por A. Harvey Belistky y Harold L. Sheppard. Fue publicado con el título *The Job Hunt: Job-Seeking Behavior of Unemployed Workers in a Local Economy.* Si quiere saber por qué este y estudios posteriores que se citan en este libro son tan antiguos, y por qué no se han actualizado, el motivo es que las investigaciones han descubierto que la búsqueda de empleo es básicamente la misma con el paso de las décadas. La esencia raramente cambia; sólo, la apariencia exterior (por ejemplo, Internet). El 5% de buscadores de trabajo lo encontraron a través de una agencia de empleo hace treinta años; el mismo porcentaje en la actualidad.

26. Steven M. Bortnick y Michelle Harrison Ports, «Job search methods and results: tracking the unemployed, 1991», *Monthly Labor Review,* diciembre de 1992, p. 33.

NO UTILICE UN SOLO MÉTODO

Entonces, ¿por qué no usar sólo un método para buscar trabajo y hacerlo excepcionalmente bien?

La respuesta se corresponde al hecho de que durante años y años, en muchos de los países desarrollados, la búsqueda de empleo se alargaba entre dos y cuatro meses *y* durante ese tiempo un tercio de los buscadores acababa *tirando la toalla.* Está claro que, a menudo, la búsqueda de trabajo dura todavía más tiempo —de seis meses a dos años, o más— y durante ese tiempo más personas abandonan la búsqueda.[27]

¿Por qué se rinden? Resulta que el «porqué» está relacionado con el número de métodos que se usan. Por ejemplo, algunos estudios han descubierto que de cada 100 personas que buscan trabajo que usan sólo un método, 51 abandonan la búsqueda el segundo mes.

En cambio, entre cada 100 personas que buscan empleo que se sirven de *varios* métodos de búsqueda, sólo 31 abandonan el proceso el segundo mes.[28] La lógica parece ser que si se usa sólo un método —por ejemplo, currículos— y no se obtienen resultados más rápido, se tiende a perder las esperanzas. Pero si se están usando dos, tres o cuatro métodos, las esperanzas tienden a mantenerse vivas —*seguramente, uno de esos merecerá la pena*— y, por consiguiente, se seguirá buscando.

La moraleja de nuestro cuento es la siguiente: evite usar sólo un método para buscar empleo, porque si no da frutos casi de inmediato, es posible que se desilusione rápidamente, ya que no tiene un *«plan B»*. Sin embargo, si emplea más de un método (hasta cuatro), tenderá a mantener vivas sus esperanzas.

Más allá de los números, es evidente que necesita elegir uno o varios de los métodos de la lista de los cinco *mejores*, de entre los anteriores, y no, elegir *todos* los de la lista de los cinco *peores*. (*Entre los cinco* peores *destacan los currículos, y me imagino que no perderá esa fe indebida en su eficacia, con independencia de lo que le diga. Está bien, está bien. Simplemente, asegúrese de complementarlos con uno o más métodos de la lista de los cinco* mejores.)

27. Un estudio realizado en EE.UU. explica que, en julio de 2001, el número medio de semanas que una persona estaba sin trabajo era de 13, aunque al menos 1.540.000 habían estado desocupadas durante 15 semanas o más.

28. Steven M. Bortnick y Michelle Harrison Ports, «Job search methods and results: tracking the unemployed, 1991», *Monthly Labor Review*, diciembre de 1992, p. 35.

CONCLUSIÓN

Usted decidirá qué va a hacer con todas las estadísticas presentadas. Como mínimo, enfatizan por triplicado el hecho de que tiene *numerosas* estrategias diferentes a su disposición, incluso cuando realiza una búsqueda de empleo *tradicional*. Esta revelación se opone a la percepción popular de que sólo existe una estrategia para buscar trabajo (currículos, anuncios y agencias) y de que si no localiza ninguno, quiere decir que no hay trabajos *disponibles*.

También le indican que algunas de estas estrategias son mucho más eficaces que otras. Eso le servirá tanto como orientación, si sus fuerzas se limitan, como para saber cuáles son las mejores estrategias en las que centrar su energía, y qué más podría llegar a probar si la estrategia en la que se está concentrando no le produce resultado alguno. Ahora sabemos que cuando una persona que busca trabajo afirma: *«No puedo encontrar trabajo»*, eso no nos dice nada, hasta que nos expliquen *cómo* lo ha estado buscando. ¡El método que uno utiliza es la clave! De hecho, cuelgue el siguiente cartelito en el espejo de su baño:

> La diferencia **básica** entre los buscadores de trabajo eficaces y los ineficaces no es algún factor externo, como, por ejemplo, un mercado laboral reducido, sino **la forma cómo se ocupan de buscar trabajo**.



Además, es interesante que tenga presentes algunas comparaciones. Como se ha indicado, los estudios muestran que 47,7% de personas que llaman a las puertas encuentran un empleo de esa forma, mientras que, en el mejor de los casos, sólo el 7% de las que envían sus currículos lo encuentran. *Es decir, acercándose en persona tiene casi siete veces más de posibilidades para encontrar un empleo.*

Pero el mejor método sigue siendo la denominada **búsqueda de empleo que cambia la vida**. Este método conduce a un trabajo a 86 personas de cada 100 que lo siguen religiosamente. Un índice de efectividad como este —86%— es *astronómicamente superior* a la mayoría de métodos de búsqueda de trabajo tradicionales.[29] Por este motivo, cuando todo lo demás no le sea favorable, este es el método por el que dará gracias a Dios.

Además, es el método al que debe recurrir si ha decidido que le gustaría encontrar una nueva profesión, y preferiría no tener que dedicar varios años de su vida a volver a la universidad para reciclarse con un nuevo título, etc. Se describe con más detalle más adelante (pp. 157 y ss.).

Es evidente que lo más probable es que siga probando con su currículum, en primer lugar. Es probable que quiera intentar Internet primero. Pero, al menos, en este momento sabe qué hacer si *eso* no le funciona.

- Cambie de estrategia y encontrará un amigo.
- Cambie de estrategia y encontrará un trabajo.

29. Me refiero a estrategias para buscar trabajo individuales. Las estrategias de grupo han logrado índices de éxito del rango del 84%, usando técnicas como llamar por teléfono a empresas.

Decidí no esperar mucho tiempo,
esperar la misericordia de Dios;
simplemente cogí una escoba,
Y empecé a barrer.

Un judío ruso, ingeniero
aeronáutico, refiriéndose
a emigrar a Israel.



4

Cómo buscan los empresarios a personas que buscan empleo

LA PARÁBOLA DEL PEZ QUE QUERÍA SER PESCADO

No sé por qué, pero cuando pienso en todo este *juego* llamado «búsqueda de trabajo», siempre me imagino un tipo de vivero exótico, un lugar en el que se alquila una caña de pescar y cebos y se observa cuántos peces se pueden pescar.

A menudo, me he preguntado qué sucedería si el pez realmente quisiera ser pescado *(imaginemos que supieran que se les garantizaría una existencia de lujo en una gran piscina durante el resto de sus vidas, si se dejaran pescar.)* Podría ser una situación en la que todos vencieran. Los peces que quieren ser pescados y los pescadores que quieren pescarlos.

Pero no es así. Y el motivo es que todo el juego *tanto en la fantasía como en la ficción* se decanta a favor de los pescadores y no de los peces. Y ¿cómo lo sabemos? Porque el vivero siempre tiene muchos más peces de los que los pescadores podrán pescar. Ese número elevado es necesario para asegurar que cada pescador/a se marche a casa con un trofeo. Pero esta proporción desigual implica que la mayoría de los peces del vivero están destinados a quedarse sin ser pescados y, por tanto, a perder su recompensa.

Se me ocurrió por primera vez esta parábola hace cuatro años, cuando observé algunas estadísticas en relación con colgar los currículos en Internet. Desde entonces, los portales de empleo se muestran recelosos de dejar escapar este tipo de información, de modo que es imposible encontrar estadísticas como estas actualizadas. Pero, así eran las cifras en ese momento:[30]

30. Fuente: Los propios sitios (en este libro, anónimos), tal como informó por primera vez Peter Weddle en el *website* del *National Business Employment Weekly* (que, por cierto, ya no existe). Usado con el amable permiso de Nbew.com, Copyright © 1998.

Los peces y los pescadores

Portales on line para colgar CV	N.º de «Peces» (CV de personas que buscan empleo)	N.º de «Pescadores» (Empresas que miran los CV en un período de 90 días)
Sitio uno	26.644	41
Sitio dos	40.000	400
Sitio tres	59.283	1.366
Sitio cuatro	85.000	850

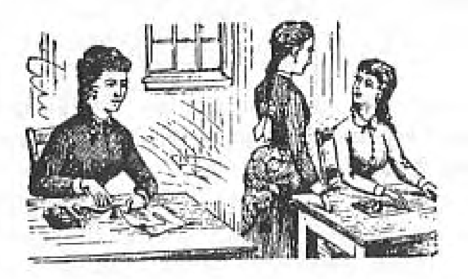
Puede hacerse una idea *comparativa*. Y desde 1970, como mínimo, cuando se recurrió por primera vez a los ordenadores con fines de encontrar trabajo, siempre se podría contar con que este tipo de proporciones mostrara: muchos *peces* (currículos), un número un poco inferior de *pescadores* (empresarios). En la actualidad, algunas cosas han cambiado; los *números*, al menos, siguen aumentando. Pero las *proporciones* básicas se han mantenido invariables durante treinta años.

¿Por qué? ¿Por qué tan pocos empresarios en comparación con el número de personas que buscan empleo (currículos)? ¡Es sencillo! Porque pescar entre un enorme número de currículums ya no es una idea «divertida» para los empresarios. Tampoco es su forma favorita de encontrar a personas que busquen trabajo. Algunas encuestas recientes de empresas de contratación han revelado que algunos han dedicado de 16 a 20 horas por semana en la Red a localizar a personas que busquen trabajo. Y sin embargo, como hemos comprobado, en el caso de muchas empresas, esto sólo constituye el 8% de sus nuevos contratos.[31] Esto representa mucho trabajo a cambio de muy pocas recompensas. En muchos casos, los empresarios y las empresas de contratación harían casi cualquier cosa para dejar de hacerlo.

31. Fuente: *WEDDLE*, 1/5/00.

Visitas en persona

Conozco a personas que buscan trabajo que han usado este hecho en su favor. Una de éstas, a quien llamaremos Elsa, vio un anuncio un lunes para un puesto de jefa de comedor en el restaurante del último piso de un hotel. En lugar de responder al anuncio, se dirigió en persona al hotel uno o dos días después, se sentó en el vestíbulo y vigiló a ver a qué piso iban los empleados del hotel cuando cogían el ascensor. Iban hacia abajo, observó, al tercer piso subterráneo. Con cierto descaro, entró en el ascensor, apretó el número 3 y descendió. Vagando por el pasillo, contempló varias puertas abiertas y dentro de una vio a una mujer peleándose con una enorme pila de currículos que estaban encima de su mesa. Asomando la cabeza por la puerta, Elsa preguntó: «¿Son para el puesto de maître que anunciaron a principios de semana?». La mujer asintió. Entonces, Elsa le soltó su rollo (contó su historia): «¿Sabe que puedo ahorrarle el lío de examinar todos esos currículos? Soy la persona perfecta para ese trabajo.» La mujer, con un suspiro de alivio, aceptó que Elsa se reuniera con la persona-que-tenía-poder-para-contratar. Fue contratada al día siguiente.



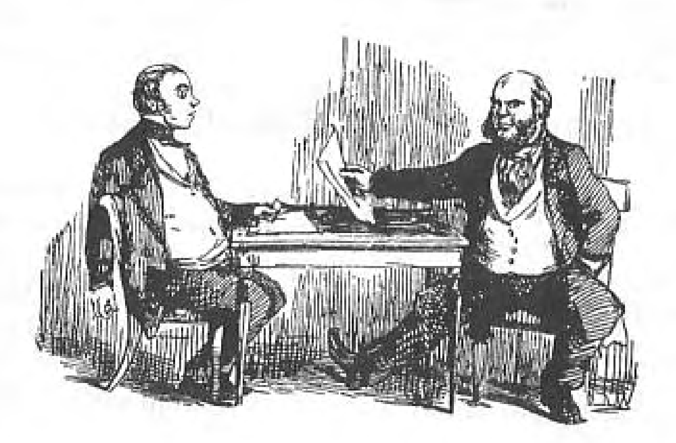
PERSIGA EL DINERO Y CONSEGUIRÁ EL PODER

Entonces, ¿qué es lo que tenemos? Tenemos un «sistema» para buscar trabajo que debería decantarse a favor tanto de la persona que busca empleo como del empresario, a partes iguales, *pero que no lo hace*. Tenemos un «sistema» de búsqueda de empleo en el que las personas que dictan las normas del juego deberían ser abogados tanto de los buscadores como de los empresarios, *pero no lo son*. El antiguo refrán sobre el mundo de los negocios —«persiga el dinero y conseguirá poder»— se aplica diez veces al *ne-*

gocio de buscar trabajo. Porque es un *negocio*, como cualquier otro. Muchas personas viven de él: propietarios de *websites*, periódicos, empresas de contratación, asesores, compañías que buscan ejecutivos, etc. Y es el dinero del empresario, y no el suyo, el que mantiene todo este aparato. Es el empresario, y no usted, el que representa un negocio complementario. Es el dinero del empresario, y no el suyo, el que mantiene los sitios *on line*, los anuncios de los periódicos, etc. Son los empresarios y sólo los empresarios los que «cortan el bacalao» y determinan las «reglas del juego». Esto explica esas partes de todo el «sistema» de búsqueda de empleo que *sacan de quicio* a las personas que buscan trabajo. Por ejemplo, por qué está obligado a enviar su currículum, pero los empresarios no están obligados a responder a ellos ni, incluso, a hacerle saber que lo han recibido. Si *usted* marcara las reglas, *exigiría* a los empresarios que, como mínimo, le reconocieran que existe. Pero, querido amigo, usted *no* elabora las reglas. Ni yo tampoco.

Son los empresarios los que «cortan el bacalao» en la búsqueda de empleo tradicional. Eso no les convierte necesariamente en «los malos», ni a usted en una víctima. Simplemente, es *cómo funcionan las cosas.* Pero si usted se da cuenta de ello, si comprende *en el juego de quién* está participando, entonces podrá encaminar su propia búsqueda hacia el éxito, siguiendo esta norma sencilla:

> Para encontrarse con empresarios, estudie qué hacen los empresarios, frecuente los lugares que ellos frecuentan, adapte su comportamiento al de ellos.



EL PRINCIPAL OBSTÁCULO: NO EXISTE ESO LLAMADO «EMPRESARIO»

El problema de intentar hacer eso es que en realidad no existe eso que se denomina «empresarios». La generalización implica que existe un gran grupo unificado, una tribu, que se mueve en bloque al mismo ritmo, que ve el mundo del mismo modo y que tiene los mismos valores y preferencias. Pero no es así. En realidad, es posible que un empresario sea tan diferente de otro como la *noche* y el *día*. Por tanto, todas las generalizaciones que intente hacer sobre los «empresarios» como grupo, siempre acabarán sufriendo una muerte espantosa.

Por esta razón, nos vemos forzados a hablar de los empresarios *en general*, o *en promedio*, o *en la mayor parte*, probablemente con mil excepciones a toda generalización que hagamos. Sin embargo, dicho esto, *existen* algunas afirmaciones generales que *podemos* hacer usando la frase: *muchos* empresarios, *aunque no todos.*

MUCHOS EMPRESARIOS, AUNQUE NO TODOS, BUSCAN A BUSCADORES DE EMPLEO DE LA FORMA EXACTAMENTE OPUESTA A CÓMO ÉSTAS BUSCAN A LOS EMPRESARIOS

Como he explicado, para encontrarse con empresarios, estudie qué es lo que hacen, frecuente los sitios que ellos frecuentan, adapte su comportamiento al de ellos. Esta es la regla, pero hasta qué punto la mayoría de personas que buscan trabajo *no* la entienden puede ilustrarse fácilmente con el siguiente diagrama:

La búsqueda de empleo tradicional

La forma cómo un empresario prefiere ocupar una vacante

1 — *Desde dentro:* ascenso de un empleado a tiempo completo, promoción de un empleado a tiempo parcial actual, contrato de un antiguo asesor para un trabajo interno o externo a la empresa, contrato de un antiguo trabajador temporal a tiempo completo. Pensamiento de un empresario: «*Quiero contratar a alguien a quien ya haya visto trabajar.*» (Una estrategia con poco riesgo para el empresario.)

Implicación para las personas que buscan trabajo: comprobar si puede ser contratado en una empresa que haya elegido —como trabajador temporal, trabajador contratado o asesor— con el objetivo de ocupar un puesto a tiempo completo sólo en un futuro (o nunca). — 6

2 — *Usando una prueba:* contratar a un desconocido que busque empleo que aporte pruebas de lo que él o ella pueden hacer, prestando atención a las habilidades necesarias.

Implicación para las personas que buscan trabajo: si es programador, muestre un programa que haya realizado, con su código; si es fotógrafo, enseñe fotos; si es asesor, aporte un caso de estudio, etc. — 5

3 — *Usando a un mejor amigo o un colega del trabajo:* contratar a alguien cuyo trabajo haya visto uno de sus amigos de confianza (quizá, que hayan trabajado para él o ella).

Implicaciones para las personas que buscan trabajo: encontrar a alguien que conozca a la persona-que-tiene-poder-para-contratar en la compañía elegida, que también conozca su trabajo y que pueda presentarles. — 4

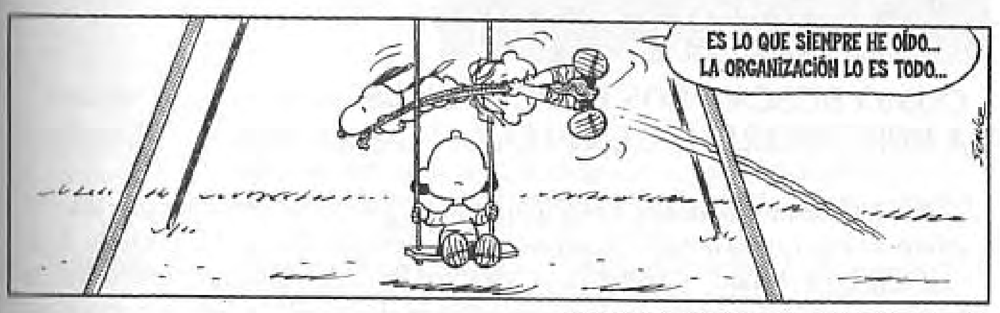
4 — *Usando una agencia de confianza:* puede que sea una empresa de contratación o de búsqueda que haya contratado el empresario, o una agencia de empleo privada; en ambos casos, le habrán hecho unas pruebas en nombre del empresario. — 3

5 — *Usando un anuncio que hayan publicado* (en la Red o en periódicos, etc.). — 2

6 — *Usando un currículum:* aunque el currículum no se solicitara (si el empresario está desesperado). — 1

La forma cómo un empleado prefiere ocupar una vacante

Es probable que ya haya advertido algo extraño acerca de este diagrama: los empresarios y las personas que buscan empleo usan las mismas estrategias, pero las utilizan en un orden de prioridad completamente distinto; de hecho, y esto es chocante, *las utilizan exactamente en el orden de prioridad opuesto, paso a paso.* La estrategia que los empresarios prefieren *más* es la estrategia *menos* favorita para los buscadores de trabajo. Y la estrategia que los buscadores de empleo prefieren *más* es la estrategia *menos* favorita para los empresarios. Y así sucesivamente. No es de extrañar que sea difícil que conecten unos con otros. Esta búsqueda de trabajo tradicional implica que las personas que buscan trabajo y los empresarios estén corriendo en direcciones opuestas intentando encontrarse unos a otros.



PEANUTS, publicado con el permiso de UFS, Inc.

DOS MUNDOS DISTINTOS, VIVIMOS EN DOS MUNDOS DISTINTOS

El empresario corre en una dirección; usted lo hace en otra. Buscar trabajo es un mundo extraño. *Dos* mundos diferentes, de hecho: el del empresario y el de la persona que busca empleo.

Usted quiere que sea un juego de contratación, pero el empresario lo contempla como un juego de eliminaciones, hasta la última fase.

Usted quiere que el empresario le comunique que ha recibido su currículum; el empresario está demasiado agobiado como para tener tiempo para hacer eso por usted.

Usted quiere que su currículum sea *lo único que se sopese*; el empresario considera que toda su conducta en la búsqueda de trabajo es *significativa.*

Usted quiere que el empresario tome muchas iniciativas en relación con usted; el empresario prefiere que sea usted quien tome la iniciativa. Por ejemplo, el hecho de que su currículum esté «colgado» en alguna parte, en Internet, no implica nada. Algunos empresarios tienen tiempo para buscarlo, pero la mayoría no lo tienen. Los empresarios, en cambio, anunciarán una vacante en su propio sitio *web*, y quizá en un par de «tablones de empleos» importantes como, por ejemplo, Monster.com, o quizá en el periódico y, luego, esperarán que usted, la persona que busca empleo, lleve las riendas desde ese momento, colgando su currículum en su propio sitio.

Quieren que las personas que buscan trabajo hagan sus deberes sobre lo que hace la empresa, cuáles son sus retos actuales, antes de acudir a una entrevista.

CÓMO BUSCAN LOS EMPRESARIOS A BUSCADORES DE EMPLEO

1. Muchos empresarios, aunque no todos, prefieren empezar por los currículos. Aunque *qué tipo de currículos* es la gran pregunta. La gente le dirá que hay un formato estándar para los currículos (implicando que a todos los empresarios les gusta ese formato). No es cierto. El CV que le gusta a un empresario, otro lo odiará. Solía tener el hobby de coleccionar currículos «triunfadores», es decir, currículos que habían conseguido realmente que una persona fuera entrevistada y, al final, contratada. Como me gusta jugar por naturaleza, me encantaba mostrárselos, sin hacer comentarios, a empresarios que conocía, durante la hora de la comida. A muchos de ellos no les gustaban nada los currículos triunfadores. «Ese currículum nunca le dará a alguien un trabajo», afirmaban. Luego, les contestaba: «Lo siento pero te has equivocado. Ya se lo ha facilitado. Lo que quieres decir es que no les daría un trabajo *contigo*.»

El CV reproducido a continuación es un buen ejemplo de lo que quiero decir. (*¿Verdad que quería un ejemplo de lo que quería decir?*) Jim Dyer, que había estado en los Marines de EE.UU. durante veinte años, quería un empleo como comercial en el sector de la construcción pesada y el equipamiento de minas a miles de kilómetros de donde estaba viviendo en ese momento. Diseñó el currículum que podrá ver e hizo quince copias. Las envió (en vez de colgarlo en Internet). «Envié —contaba— un total de siete antes de obtener el trabajo en el sitio que quería.»

E.J. DYER — Dirección, Ciudad, Código — N.º de teléfono

HABLO LA LENGUA DE LAS PERSONAS, LAS MÁQUINAS Y LA GESTIÓN



OBJETIVO	Venta de maquinaria pesada
APTITUDES	* Conocimiento de equipamiento pesado, su uso y mantenimiento. * Capacidad de comunicación con el equipo directivo y personal del sector. * Capacidad de introducir favorablemente cambios en forma de nuevo equipamiento o nuevas ideas... capacidad de vender.
EXPERIENCIA	* Mantenimiento, envío, presupuesto y distribución de 85 aparatos de equipamiento pesado como responsable de una empresa de 500 trabajadores (1975-1977).
PERSONAL Y MAQUINARIA	* Construcción de doce complejos de apoyo al sector operativo, con 100 trabajadores y 19 piezas de equipamiento pesado (1965-1967). * Obrero con máquina perforadora, construcción pesada (veranos 1956-1957-1958).
GESTIÓN	* Planificación, negociación y ejecución de compras de equipamiento a gran escala, a nivel nacional (1972-1974).
VENTAS	* Lograr la aceptación del cliente de dos nuevos sistemas informáticos importantes: — Equipamiento para controlar el inventario y sistema de aceleración de la reparación de las piezas (1968-1971) — Sistema de formación para personas que toman decisiones (1977-1979). * Líder demostrado... repetidamente elegido o presentado para puestos más altos.
ESTUDIOS	* Licenciado en el Benedictine College, 1959. (Delegado de curso) * Naval War College, 1975. (Delegado de curso; graduado «con la más alta distinción.») * Universidad de Maryland, 1973-1974. (Chino) * Curso formativo de gestión a nivel medio, 1967-1968. (Posición en la clase: 1 de 97.)
PERSONAL	* Familia: Sharon y nuestros hijos Jim (11), Andy (8) y Matt (5) desean trasladarse a un estado montañoso, aunque, hasta ese momento, se considerará un puesto en cualquier lugar, dentro o fuera de los Estados Unidos... Salud: Excelente. Fecha de nacimiento: 9 de diciembre de 1937... Cumplimiento del Servicio Militar en el Cuerpo de los Marines de los EE.UU.
RESUMEN	Un buscador de retos... con experiencia demostrada y con la confianza de quien puede concluir las ventas con éxito.

Como al empresario que le contrató, a mí me encanta este currículum. No obstante, otros empresarios lo han criticado por usar una foto o por ser demasiado extenso (o demasiado corto), etc., etc. En otras palabras, si Jim hubiera enviado su currículum *a estos últimos empresarios*, no habrían quedado lo suficientemente impresionados como para llamarle para hacerle una entrevista. Por tanto, no se crea a quien le asegure que existe un formato correcto para un currículum, o un estilo que tiene el éxito garantizado.

Todos los empresarios son diferentes, y respecto a «la forma correcta», déjeme decirle que después de cuatro mil años, seguiremos sin sobrepasar un estadio nebuloso en relación con la redacción de currículos, en la que su CV representa una cosa para un empresario, pero otra bastante distinta para otro.

Para algunos empresarios, todos los currículos son un *tostón*. Los odian. Los tiran a la basura si ven uno entre su correo. Por este motivo, en algunas ocasiones, una carta individual breve, que resuma lo mismo, es preferible a enviar a estos empresarios su currículo.

El problema es que no sabe a qué empresarios les gusta *qué*. Por consiguiente, al colgar su currículum en un «tablón de empleos» en Internet o en la *web* de un empresario, o cuando se lo envía a un empresario que ha elegido, es imprescindible que se convierta en un hombre o una mujer de fe: «Por favor, Dios mío, deja que sea un empresario a quien le gusten los currículos y permite que este CV llame la atención de *esas empresas que me interesan*.»

2. Muchos empresarios, aunque no todos, quieren que *usted* salga a buscarles. Y ¿dónde saldrá a buscarles? Es posible que sus instintos le lleven hacia Internet y vaya a los sitios más *populares*, los que tienen el número más elevado de visitantes individuales. Después de todo, ¿no le ofrecerán las mejores oportunidades?

La respuesta es: Sí, si muchos empresarios visitan ese sitio. Pero los «visitantes individuales» no le indican eso. Si el total de visitantes individuales es 85.850, ¿se tratará de 85.000 visitas de personas que buscan trabajo y 850 de empresarios, o se tratará de 85.000 visitas de empresarios y 850 de personas que buscan empleo? No lo sabe. Y se trata de una diferencia considerable.

Los «sitios populares» no son una guía fiable. Los «sitios favoritos de los empresarios», sí que lo son. *Allí* es donde debería ir. Y según un estudio reciente, esos resultan ser:[32]

32. Fuente: *WEDDLE*, mayo de 2001.

Primera preferencia de los empresarios: *consultar «gratis» tablones de empleos comerciales* (o bien para buscar el currículum en sus bases de datos, o bien, para anunciar sus ofertas de empleo). La pregunta del «millón de dólares»: ¿*qué* tablones de empleos comerciales? Algunos de los sitios favoritos de los empresarios, en el momento en que escribo son:

www.monster.com
www.infojobs.net

Segunda preferencia de los empresarios: *consultar su propio website.* (Esto, por cierto, se basa en la opinión de un 51% de licenciados encuestados, quienes aseguraban que visitar los sitios *web* de una compañía era la forma más útil de encontrar un trabajo. En cambio, el 44% afirmaron que lo era visitar los tablones de empleo *on line*.)

Tercera preferencia de los empresarios: *consultar sitios comerciales «gratuitos»* (o bien para buscar el currículum en sus bases de datos, o bien, para anunciar sus ofertas de empleo). ¿Qué sitios gratuitos? No se revelaba.

Última preferencia de los empresarios: *consultar los sitios de grupos de noticias* (o bien para buscar el currículum en sus bases de datos, o bien, para anunciar sus ofertas de empleo). Como grupo, los empresarios encuestados respondieron que consultar grupos de noticias era, por lo general, la técnica de comparación *online* menos útil.

3. Muchos empresarios, aunque no todos, consideran sus tratos posteriores con todos los currículos que eligen como un proceso de *poner a prueba*, en lugar de como un *proceso de contratación*.

4. Muchos empresarios, aunque no todos, eliminan a algunos de los buscadores de trabajo en base a su *conducta* de búsqueda, sobre todo su *falta de iniciativa* y su *falta de perseverancia*. A menudo, los empresarios tendrán dos o tres currículos a mano de personas que buscan trabajo que parecen estar igual de cualificadas. ¿Cómo eliminar uno o más? Muchos empresarios se saltan el CV y pasan a comparar la *iniciativa* e *insistencia* de esos candidatos. Los valoran observando quiénes son los que llevan a cabo *los cuatro pasos* siguientes:

Anuncios. Encuentra el anuncio de la compañía (o bien en el propio *website* de la empresa, o bien, en uno de los «tablones de empleo de Internet» con más renombre, como, por ejemplo, Monster, Infojobs, etc.)
Currículum enviado. Envía por correo electrónico su CV a esos empresarios, o bien, a una dirección facilitada en el anuncio, o bien, a la propia *web* de la compañía.

Copia en papel con un formato precioso. Envía también una copia en papel, con un formato precioso, a la *dirección postal* de la empresa ese mismo día, de modo que el empresario pueda comprobar cuál es el aspecto real del currículum.

Llamada telefónica. Realiza una llamada telefónica de seguimiento esa misma semana para comprobar que las dos copias del currículum «hayan llegado» y para pedir una cita de seguimiento para realizar una entrevista. *(N.B. Usted, como persona que busca trabajo, debe preocuparse por no ser entrevistado por teléfono en ese momento. Recuerde que el empresario sigue poniéndole a prueba. Limítese a averiguar si recibieron el CV y si se puede fijar una entrevista en persona. Día y hora. Nada más. «Lo lamento, pero estoy en el trabajo y no puede hablar en este momento.»)*

Bueno, ya ha visto cómo funciona. La persona que busca empleo y sólo lleva a cabo el paso a) y el b) es la primera en ser eliminada *(**«perezosa»**)*; la que sólo realiza a), b) y c) es la siguiente en ser descartada *(**«no muy insistente»**)*. Es la persona que realiza a), b), c) y d) la que sobrevive esta *ronda* de eliminaciones. Déjeme que se lo repita: durante la primera ronda, no es un proceso de contratación lo que el empresario tiene en mente; es un proceso de eliminación.



Wild Life de John Kovalic, © 1989 Shetland Productions. Publicado con permiso.

5. **Muchos empresarios, aunque no todos,** cuando le hayan citado para una entrevista, le valorarán en base a los criterios siguientes:[33]

33. Este consejo es cortesía de Debra Angel; usado con permiso.



Si se introdujera en la mente del empresario durante una entrevista, estos son los aspectos acerca de su propia persona que tendría que estar preparado para comentar, aunque a distintos niveles, dependiendo del trabajo. Por ejemplo, «a quién conoce» será tremendamente importante si está vendiéndose a sí mismo como agente literario o como director de marketing; pero no lo será demasiado si quiere ser, por ejemplo, técnico en tecnología de la información.

¿CUÁNDO EMPEZAREMOS POR LO QUE USTED DESEA?

En una búsqueda de empleo tradicional, que es lo que hemos estado abordando en este capítulo, se supone que sus propios objetivos están bastante bien definidos antes de ponerse a empezar, de modo que lo que está buscando activamente en este momento es sólo que le contraten. Eso le sitúa en el campo del empresario y, por tanto, es por el modo de hacer las cosas del *empresario* por dónde debe comenzar. Estudie lo que hacen los empresarios, frecuente los mismos lugares que ellos, adapte su conducta a la de ellos. Este ha sido el tema del capítulo.



Si cree que todo esto es injusto y prefiere realizar una búsqueda de trabajo que empiece por lo que *usted* quiere, entonces no es una búsqueda de empleo tradicional, sino una que le cambie la vida, lo que está buscando. En una búsqueda de trabajo que cambia la vida empezará por lo que *usted* quiere en la vida. Es posible que quiera iniciar su propio negocio, o que decida que quiere trabajar para una pequeña empresa, en vez de para una grande, o que concluya que quiere usar habilidades completamente distintas a las que ha estado usando antes, en un ámbito totalmente diferente en el que ha estado hasta ese momento. El punto de partida es lo que *usted* quiere. Sus prioridades. Sus deseos. Sus planes.

Así es, una búsqueda de trabajo que cambia la vida es la que empieza por *usted*. Y a partir del próximo capítulo, de eso se ocupa este libro.

Rece como si todo
dependiera de Dios;
Luego, trabaje como si todo
dependiera de usted.



5

Veintitrés consejos para una búsqueda eficaz de empleo

> «Acabo de superar la aventura de buscar trabajo. Un nuevo sector, carrera, país, cultura: los ingredientes. Abandoné la Marina de Sur África y trasladé a mi familia al otro lado del mundo, a Nueva Zelanda. Después de haber servido en la marina durante toda mi vida laboral (18 años), decidí introducirme en el campo de la gestión empresarial en Nueva Zelanda. Probé todas las vías normales, los anuncios en los periódicos (escribí a más de 80), anuncios de empresas en Internet (solicité más de 50) y agencias (me apunté a más de 5), sin ningún ápice de éxito o *feedback*. Después, descubrí su libro y *voilà*: tengo un trabajo. Conseguí encontrar exactamente el empleo que quería, siguiendo los consejos de su libro, tan sólo 55 días después de mi llegada a Nueva Zelanda. Estoy contento como un niño con zapatos nuevos.»
>
> *Buscador de empleo de Nueva Zelanda, recibido por e-mail, 5/7/01*

Siempre es reconfortante saber que algo *funciona*. Es por esta razón que los lectores me han suplicado, durante años, que comparta con ellos historias con final feliz de personas que buscaban trabajo. «*Sus ideas parecen fascinantes, ¿pero son eficaces?*»

Antiguamente, incluir este tipo de historias parecía (en mi opinión) como «intentar vender el libro». Rehusé hacerlo. Pero a medida que los años han ido pasando lentamente, he ido notando el mérito de la idea. Anima a los lectores. Inspira esperanza: el ingrediente más esencial en una búsqueda de trabajo eficaz. Por tanto, ahora las incluyo por todo el libro.

LOS TRES TEMAS DE LAS HISTORIAS EXITOSAS DE BUSCADORES DE EMPLEO

Hay algo que quiero que tenga en consideración. Tres temas que se repiten en todas estas historias. Piense en ellos como los tres primeros de nuestros veintitrés *consejos*.

1

El primer tema es que nadie le debe un trabajo. Si quiere un empleo, tendrá que salir y buscarlo, y con insistencia. Eso puede que suene obvio, pero sabemos, a partir de varios estudios, que una tercera parte de las personas que buscan trabajo *se rinden* durante los primeros meses de búsqueda. Se rinden porque pensaban que iba a ser simple, rápido y fácil. Y de alguna forma esperaban un rescate, aguardaban un rescate que no llegó. No consiguieron aprender la dura realidad: **nadie le debe un trabajo**, con independencia de lo que sus amigos le hayan podido contar; si quiere un empleo, es usted quien tiene que salir a buscarlo y esforzarse mucho para encontrarlo.

2

El segundo tema que se repite en todas esas historias es que el éxito de buscar trabajo está directamente relacionado con el esfuerzo de la búsqueda. Cuanto más lo intente, cuantas más horas dedique a buscar trabajo, más probabilidades tendrá de encontrar el empleo al que está aspirando. Siempre y cuando su esfuerzo esté inteligentemente dirigido.

3

El tercer tema recurrente en todas esas historias es: una búsqueda de trabajo próspera requiere una *disponibilidad a cambiar de táctica.* Si intenta una estrategia y no le funciona, cámbiela. La experta ocupacional Carol Christen define la *locura* relacionada con buscar trabajo como «cuando algo no funciona, usted responde repitiéndolo». En la búsqueda de empleo, el remedio para este tipo de locura es evidente: si responde a anuncios de periódicos, si responde a las ofertas de Internet, si envía su currículum *a todas partes,* si se apunta a agencias en vano, y nada funciona, no se limite a repetir el proceso. *Cambie de táctica.*

SI NO SABE CÓMO ENCONTRAR UN TRABAJO

En este punto, es posible que no conozca otras tácticas. Si intentó llevar a cabo una búsqueda de empleo tradicional —currículos, agencias, anuncios, Internet— y *nada le ha funcionado,* es posible que, de repente, se haya dado cuenta de una cosa: «¿Sabe que realmente no conozco ninguna otra forma de encontrar trabajo?». Bueno, no se preocupe. Existe un remedio sencillo que contará como el cuarto consejo del libro:

4

Hable con los miembros de su familia, amistades, conocidos que hayan llevado a cabo una búsqueda de empleo *exitosa*—personas que *no tuvieran* trabajo y que desde ese momento encontraran un empleo que les gusta de verdad—, y aprenda cómo la realizaron. Luego imítelos. Si lo hace, probablemente podrá tirar este libro.

Así es, después de todo, cómo domina *cualquier cosa.* Si juega a tenis y quiere aprender cómo mejorar su juego, va a hablar, o a entrenarse, con *buenos* jugadores de tenis para aprender cómo lo consiguen. Si corre y quiere mejorar su estilo, iría a hablar, o a entrenarse, con corredores *excelentes* y aprendería cómo lo logran. Si pinta y quiere aprender cómo pintar mejor, acudirá a un estudio dirigido por pintores *brillantes* para ver cómo lo hacen.

Lo mismo sucede con la búsqueda de trabajo. Si busca empleo y quiere aprender cómo hacerlo mejor, hable con personas a las que se les dé bien.

Es evidente que podría ser que no contara con esos buscadores de trabajo prósperos en su círculo de conocidos. Por este motivo, tiene este libro entre manos. Está esperando que yo le enseñe. ¡Y lo haré! En el resto del capítulo quiero compartir con usted numerosos consejos, indicaciones, fórmulas mágicas y estrategias que he aprendido a lo largo de los últimos treinta años, a través de *cartas, llamadas, e-mails* y *conversaciones personales.* Continuaremos con el siguiente consejo: el número 5.

5

Para acelerar la búsqueda de uno de los trabajos que están disponibles, *debe pensar en sí mismo como si ya hubiera hallado un empleo.* Su trabajo, en este

caso, es el de buscar trabajo. Contemple toda su vida y piense en sí mismo como alguien que *siempre tiene un empleo*. Es sólo la naturaleza del trabajo lo que varía según el momento de la vida. En algún momento de su vivencia, ha estado trabajando para otra persona. Ese era su trabajo. En otro momento, podría ser que hubiera estado trabajando por su cuenta. Nunca está sin trabajar. Incluso cuando el *mundo* le vea como un «desempleado», *usted* debe pensar en sí mismo como si tuviera un trabajo a tiempo completo (sin salario) de 9 a 17 h todos los días de la semana. Debería «fichar» al entrar a las 9 h y volver a fichar a la salida a las 17 h, como lo hace cualquier empleado.

Remarco este trabajo de nueve a cinco porque algunos estudios han revelado el hecho deprimente de que dos terceras partes de las personas que buscan trabajo dedican 5 horas o menos, a esa tarea cada semana.[34]

Usted debe dedicar 35 horas a la semana, como mínimo, a buscar uno de esos trabajos que están disponibles. Eso debería recortar, espectacularmente, el número de semanas que tarda en encontrar trabajo, más que cualquier otro factor.

Si no estoy siendo muy claro, déjeme que se lo ilustre. Imaginemos una mujer que busca empleo y dedica sólo 5 horas por semana a esa búsqueda; y, al final, resulta que pasan 30 semanas antes de que encuentre un empleo. Eso significa que su búsqueda le llevó un total de 150 horas.

Ahora, supongamos que la misma mujer retrocediera en el tiempo, pero que, en esta ocasión, supiera que iba a tardar 150 horas. Entonces, decide dedicar 35 horas *cada semana* a esa tarea con la intención de «terminar» las 150 horas más rápido. Como usted mismo puede calcular, su búsqueda de 150 horas sólo debería llevarle 4 semanas aproximadamente, antes de encontrar trabajo, si no surgiera ningún imprevisto.[35]

---

34. Según «Job Search Assistance Programs: Implications for the School», escrito por Robert G. Wegmann, publicado por primera vez en *Phi Delta Kappan*, en diciembre de 1979, p. 271 y ss. La estadística sigue siendo cierta hoy en día; de hecho, si acaso, ha empeorado durante los años intermedios, debido a la influencia de Internet (búsqueda de empleo a velocidad ultrasónica), etcétera.

35. Es evidente que existen algunos factores que sobrepasan el control de la persona que busca trabajo que podrían alargar la búsqueda como, por ejemplo, el tiempo que tarda el comité de entrevistas en programar la siguiente ronda de las mismas para el puesto que le interesa (a menudo, le citarán dos o tres veces antes de que se hagan una idea de usted), etc. Sin embargo, la idea principal de nuestra ilustración sigue siendo válida.

6

Debe estar mentalmente (y financieramente) preparado/a para que su búsqueda de trabajo dure mucho más de lo que pensaba. *La búsqueda de empleo más corta sigue alargándose entre dos y dieciocho semanas, dependiendo de varios factores, aunque se dedique a tiempo completo.* Depende, evidentemente, del tipo de trabajo que esté buscando, dónde viva, su edad, lo alto que esté apuntando y el estado de la economía local.

Pero no cuente con el mínimo de «dos semanas». Esté preparado/a para las dieciocho semanas, o más. Los expertos en colocación han asegurado durante mucho tiempo que *buscar uno de los trabajos que* realmente *están disponibles* es probable que le lleve un mes por cada 11.500 euros de salario que desee. Es posible que sean puras tonterías, pero es probable que esta estadística sólo haya llegado a sobrevivir porque encaja con lo que la gente deduce de su propia experiencia (o de la de sus amistades).

7

Continúe buscando hasta que encuentre el trabajo. La **insistencia** es el título del juego. *Insistencia* significa enviar por *e-mail* el currículum, luego enviar el CV por correo ordinario a la misma empresa, posteriormente hacer un seguimiento una semana después, con una llamada telefónica. *Insistencia* significa estar dispuesto a retroceder a entidades que le interesen para comprobar si, por casualidad, la situación «sin vacantes» ha cambiado. *Insistencia* significa aprender a trabajar sin cuotas. Porque lo que «acaba con» muchas personas que buscan empleo son sus condicionantes mentales *tácitos*, que funcionan de la forma siguiente: *Espero encontrar un trabajo después de unas 50 solicitudes on line, 25 e-mails, 15 llamadas en persona y tres entrevistas.* Llevan a cabo su búsqueda, cumplen o sobrepasan esas cuotas y —como no encuentran trabajo— entonces, abandonan. Sin trabajo. Como mínimo, una de cada tres personas que busca empleo lo hace. Por tanto, no deje que le ocurra a usted.

Lo que los buscadores de empleo necesitan por encima de todo es esperanza y ésta nace de la *insistencia*.



LE GUSTARÁ ESTE TRABAJO. EXCEPTO DE VEZ EN CUANDO. CUANDO SE LAS HAGAN PAGAR CON UN MONTÓN DE PAPELEO.

8

No espere poder encontrar exactamente el mismo tipo de trabajo que solía hacer. Ya sé lo que está pensando. Si disfrutaba en su último trabajo, estará pensando: *«Me gustaría buscar exactamente el mismo tipo de trabajo que solía hacer en el pasado, con el mismo puesto.»*

Y a lo mejor puede. *Pero* esté preparado/a para el hecho de que en esta vida cambiante, y en este mundo variable, los trabajos sí que se desvanecen. No debe esperar poder encontrar justamente el mismo tipo de empleo que existía en el pasado. Por lo tanto, tiene que quitarse la etiqueta de trabajo (*«Soy mecánico, etc.»*) y, en cambio, definirse a sí mismo como *«Soy una persona que...»* Defina alguna otra línea (o líneas) de trabajo que podría llegar a realizar, puede realizar y le gustaría realizar.

9

Olvídese de «lo que está disponible». Intente conseguir el trabajo que realmente le guste más.

10

Cuando sepa el tipo de trabajo que busca, cuénteselo a todo el mundo; consiga todos los oídos y ojos que pueda para que busquen de su parte.

11

Si resulta que tiene contestador automático, podría llegar a plantearse grabar en la máquina el tipo de trabajo que está buscando, en el mensaje de recibida: *«Hola, soy Sandra. En este momento estoy ocupada buscando trabajo en el departamento contable de un hospital. Deje un mensaje después de la señal y si tiene alguna oferta o contacto para mí, no dude en nombrarlo junto con su número de teléfono. Muchas gracias.»*

12

Para acelerar la búsqueda de uno de esos trabajos que *están* disponibles, encuentre algún tipo de grupo de ayuda, de modo que no tenga que afrontar toda la búsqueda solo. Se sorprendería de todo el apoyo que pueden ofrecerle los demás cuando se sienta sin ánimos, hecho que activará la búsqueda de empleo. Estas son algunas de las opciones entre las que puede elegir:

a. **Grupos de búsqueda de empleo que ya existan en su ciudad o pueblo**. Puede tratarse de clases para buscar trabajo en la Cámara de Comercio local o en las oficinas de ocupación. La probabilidad de

que este tipo de ayuda esté disponible en su comunidad aumenta considerablemente si forma parte de ciertos grupos considerados en desventaja como, por ejemplo, renta baja, jóvenes, trabajadores desplazados, etc. Infórmese.

b. **Un grupo de búsqueda de empleo que no exista realmente, pero que pueda ayudarle.** Algunas personas emprendedoras que buscan trabajo, incapaces de localizar ningún grupo, han formado el suyo a través de un anuncio en los periódicos locales. *«En la actualidad, estoy buscando trabajo y me gustaría reunirme semanalmente con otros buscadores de empleo para ofrecernos ayuda y ánimos mutuos.»*

c. **Su pareja, abuelos, hermano o hermana, o su mejor amigo/a.** Una especie de «capataz» cariñoso es lo que necesita. Alguien que quede semanalmente con usted, revise lo que ha hecho esa semana y sea muy estricto con usted si ha trabajado muy poco o casi nada desde la última cita. Necesita comprensión, simpatía *y disciplina.* Si su pareja, hermano o hermana, mejor amigo/a, puede ofrecerle todo eso, salga corriendo —no andando— a conseguir que le ayude de inmediato.

d. **Un asesor/a profesional.** Le aseguro que esos asesores profesionales no suelen entenderse como «grupos de ayuda». Pero muchos de ellos ciertamente tienen sesiones de grupo; e incluso a nivel individual, pueden ser de inestimable ayuda. Si puede permitirse sus servicios y ninguna de las sugerencias anteriores ha funcionado, esta es una buena estrategia alternativa.



13

Para apresurar la búsqueda de uno de esos trabajos que *están disponibles, persiga a varias empresas distintas en lugar de centrarse sólo en una o dos.* Restringir la búsqueda simplemente a un sitio favorito es *la muerte de la búsqueda de empleo.* No importa lo mucho que le guste esa empresa, no importa que llegara a *matar* por trabajar para esa persona, no importa lo prometedora que parezca la situación, por su propio bien (*«Le llamaremos la semana que viene. ¡Prometido!»*), no deje de buscar ningún día.

Si su empresa predilecta no parece estar interesada en usted, no permita que su búsqueda de empleo «se quede en espera» sólo porque *espera* que esa opción le acabe saliendo bien. Continúe buscando en otras empresas, ¡hasta el día en que esté trabajando realmente! Si no, perderá un tiempo muy valioso cuando algo que le parecía *un hecho seguro* fracasa en el último momento.

Repetiré este aviso varias veces a lo largo del libro. Muchos lo ignorarán de cualquier forma; pero tendrá buenos motivos para recordar estas palabras más adelante, cuando se arrepienta de haber decidido ignorarlas.

14

Para aligerar la búsqueda de uno de esos trabajos que *realmente* están disponibles, *decídase por perseguir* cualquier *compañía que le interese. No preste atención al hecho de que se sepa, o no, que hay vacantes en esa empresa.*

Subraye esta norma, cópiela y péguela en el espejo del baño, memorícela, repítasela cada mañana. Volveré a repetirlo: ¡no preste atención al hecho de que se sepa, o no, que hay una vacante!

Si basa la búsqueda de empleo sólo en entidades en que haya vacantes conocidas, ¡prolongará su acción *toda la vida*! Las vacantes suelen producirse en las empresas *mucho antes* de que se anuncie que existen. Además, cuando los jefes o directivos están pensando en crear un nuevo puesto, esta *intención* suele rondarles por la cabeza un tiempo antes de que se decidan a actuar. Si se pone en contacto con ellos durante ese período oportuno, inactivo, se presentará como la respuesta a sus súplicas. Y no tendrá competencia alguna para ese puesto.

15

Para apremiar la búsqueda de uno de esos trabajos que están disponibles, *concéntrese en empresas con veinte empleados como máximo.* Existe una ten-



dencia natural entre las personas que buscan trabajo a convertir a las grandes empresas en «*el termómetro de todo*» lo que ocurre en el mercado laboral. Es así hasta tal punto que si los periódicos están repletos de noticias que relatan que compañías como General Motors, por ejemplo, despiden a miles de trabajadores, la mayoría de buscadores de empleo *presupone* que las cosas van fatal en todas partes. Si no pueden encontrar un trabajo en algunas de esas grandes compañías, presuponen que *nadie* está contratando. Este es un error muy habitual, muy caro.

El hecho es que siempre hay empresas que contratan —pero suelen ser empresas pequeñas— con un centenar de empleados como máximo.

Por consiguiente, si quisiera acelerar su búsqueda de empleo, tendría que concentrarse en todas las empresas *pequeñas* de su sector que estén dentro de la distancia que quiere recorrer cada día para ir a trabajar y que tengan cien trabajadores como máximo. Personalmente, empezaría por entidades que tengan veinte empleados como mucho. Lea la sección económica del periódico cada día, descubra cuáles son las pequeñas empresas que están contratando, hable con todas las personas que pueda, póngase en contacto con la Cámara de Comercio, para averiguar cuáles son las empresas pequeñas que creen que están creciendo y expandiéndose.

16

Para agilizar la búsqueda de uno de esos trabajos que *realmente* existen, *mantenga un contacto en persona con* al menos *4 empresarios cada día; o si se pone en contacto con ellos por teléfono, 40 cada día, como mínimo, o si contacta con ellos sólo a través de Internet, no hay ningún límite.* Lo recalco porque algunos estudios han mostrado que, de promedio, las personas que buscan trabajo en los países desarrollados se ponen en contacto en persona sólo con seis empresarios en un mes. Eso implica poco más de un empresario *por semana.* La lógica únicamente le revelará que esta es una de las razones por la que la búsqueda media de trabajo dura tanto tiempo. Imaginemos que fuera un/a buscador/a de trabajo medio/a, se entrevista en persona con sólo *seis empresarios en un mes* y pongamos que tarda *seis meses* en encontrar trabajo. Matemáticamente, eso significa que tendría que ponerse en contacto con 36 empresarios, en persona, para encontrar ese empleo.

Pero si pudiera retroceder en el tiempo para volver a empezar todo el proceso, excepto que en esta ocasión supiera que iba a tener que conversar en persona con 36 empresarios antes de que le contrataran, podría

ser que decidiera contactar, por ejemplo, con *tres* empresarios *por día*, cada día de la semana, en cuyo caso se entrevistaría con los 36 empresarios y, por consiguiente, tendría un trabajo, en tan sólo *dos semanas*, ¡en lugar de en seis meses!

Todo esto, que es posible imaginarse por simple lógica, fue confirmado por un estudio real que descubrió que si una persona que buscara trabajo se entrevistara en persona con dos empresarios por semana, la búsqueda de empleo normalmente se alargaría durante un año; si se reuniera con diez empresarios por semana, la búsqueda terminaría, por lo general, en seis meses, *y* si hablara con veinte empresarios por semana, el tiempo de búsqueda disminuiría hasta 90 días o menos.[36]

Por consiguiente, el sentido común le dirá que debería decidirse por reunirse *al menos* con tres empresarios por día laboral, uno por la mañana y dos por la tarde, como mínimo. Y debería optar por hacerlo durante tantas semanas (o meses) como se prolongara su búsqueda de empleo. Así, acortaría considerablemente el proceso de buscar trabajo.

Cuando se reúna con los empresarios, esté preparado siempre a explicarles lo que le hace diferente de las otras diecinueve personas que pueden hacer lo mismo que usted. Y no se desanime si le rechazan, si no tienen nada que ofrecerle. Sea educado, pregúnteles si conocen a otra persona que pudiera llegar a contratarles. Siga insistiendo hasta que encuentre a alguien que esté contratando para el empleo que desea.

17

Para acelerar la búsqueda de uno de los trabajos que están disponibles, *use el teléfono*. Algunos expertos, por supuesto, desaconsejan esta estrategia: nunca, pero nunca, utilice el teléfono, le dirán, bajo *ninguna* circunstancia; sólo facilita que el empresario le evalúe telefónicamente.

Sin embargo, todos los programas de búsqueda de empleo eficaces que he estudiante durante estos años han basado sus programas en el uso *generoso* del teléfono.

Y lo que he percibido es que un programa de búsqueda de empleo en grupo ha funcionado mejor y más rápido, ha logrado que sus miembros

36. Goodrich & Sherwood Co., lo recogió en «How to Succeed in Rotten Times», en octubre de 1992.

encuentren trabajo, cuantas más llamadas telefónicas han realizado los buscadores de trabajo.



Por tanto, si lo ha probado *todo* y todo lo demás fracasa, llamar por teléfono es su estrategia alternativa. Está casi garantizado que encontrará algo, ni que sea por superioridad numérica.

Es evidente que no es fácil para la gran mayoría. Algunas personas que buscan trabajo han nacido para eso, se sienten como pez en el agua. Pero la mayoría *odiamos* presentar solicitudes por teléfono, cuando están dirigidas hacia nosotros; y odiamos la idea de hacerlas a otras personas (es decir, a empresarios).

Pero si decide hacerlo (porque está desesperado/a o *realmente* impaciente), puede acudir a la biblioteca o librería locales y encontrar libros que le expliquen cómo llevar a cabo debidamente este proceso.

En esencia, los diez puntos en los que los expertos hacen hincapié son:

1. Coja las Páginas Amarillas y llame a todas las empresas o compañías que le parezcan interesantes para preguntarles si sería probable que estuvieran buscando contratar a alguien por el tipo de trabajo que hace.
2. Antes de ponerse a llamar por teléfono, *escriba* lo que planea decir. Esto es parecido al consejo de algunos expertos de que antes de realizar la llamada, debería poner por escrito un esquema del objetivo de la misma y los puntos básicos que quiere indicar durante la conversación. Pero los mejores expertos dicen: *Escriba todas las palabras*. Esto es su *guión*; no intente *improvisar*. Léalo de forma desenvuelta, pero que no parezca que lo está leyendo. Léalo con entusiasmo. Ensáyelo primero varias veces.
3. Póngase de pie cuando realice las llamadas; su voz tendrá más fuerza de esta manera.
4. Tenga un espejo delante suyo, en la pared, al nivel de los ojos, de modo que pueda observarse, para asegurarse de que está sonriendo mientras habla.

5. Llame antes de las 8 h, poco antes de mediodía o después de las 17 h. Si está buscando a los directivos, y si trabajan mucho, es probable que estén localizables a esas horas, sin una capa examinadora.
6. Cuando le respondan, pida que quiere hablar con el director. Cuando se conecte a la línea, diríjase a él o ella por el nombre, preséntese con su nombre y, luego, si alguien le sugirió que hiciera esa llamada, incluya ese nombre como referencia. «Me dio su nombre...»

   Si no, comience la llamada haciendo una conexión entre usted y esa persona. Si, por ejemplo, ve una noticia en el periódico o Internet, podría empezar con «Acabo de leer que usted... y yo...». No obstante, si no puede encontrar una conexión, no intente inventársela.
7. Después, *brevemente* (en una frase) describa su mejor virtud personal o habilidad, una *breve* descripción de su experiencia y, luego, pregunte si hay una oferta de empleo para alguien con sus competencias y bagaje. Por ejemplo: *«Soy un escritor experimentado, con tres libros publicados, y me pregunto si tiene alguna oferta de empleo para alguien con mi experiencia.»* Si la respuesta es afirmativa, fije un día para la entrevista, repítalo y reitere su nombre; si la respuesta es negativa, pregunte si saben de alguien más que pudiera contratar a una persona con su bagaje.

   (Este consejo es cortesía de Dean Curtis.)
8. Si ha efectuado algún tipo de trabajo voluntario o escrito artículos en revistas locales, coméntelo en la conversación si esta dura más de un minuto.
9. Si choca con las objeciones perspicaces de un entrevistador sobre algún aspecto, intente responder con:
   Entiendo...
   Puedo comprender su posición...
   Entiendo su punto de vista...
   ¡Evidentemente! Sin embargo...
10. Algunos expertos aconsejan que no intente realizar demasiadas llamadas *superficiales*, sino que se limite a llamar a las empresas que le interesan *realmente*, y que dedique un tiempo a informarse sobre cada una de ellas antes de llamar. Otros expertos sugieren que no llame por un trabajo, sino que sólo pida información. Todos recomiendan que dé las gracias al empresario antes de despedirse, con independencia de que le haya facilitado una oportunidad laboral o no.

18

Para agilizar la búsqueda de uno de los trabajos que *sí* que están disponibles, *llame a las puertas*, sobre todo, si *odia* usar el teléfono.

Elija lugares en los que le gustaría trabajar. O bien a partir del listín telefónico, o bien, recorriendo las calles de su ciudad o población en las que le *gustaría* trabajar. Después, acuda físicamente a ese sitio, a todos los que parezcan interesantes, y pregunte si podría ser que buscaran a alguien con sus habilidades. Hablando en términos generales, y sobre todo en empresas pequeñas, es con el jefe, o el responsable de contratación —el que toma la decisión real de contratar— con quien quiere hablar, para preguntarle si tienen algún proceso de contratación en marcha.

La razón fundamental de esta excursión es que le interesa acelerar la búsqueda de empleo todo lo que pueda; por eso tiene que ir *en persona* a ver a empresarios, siempre que le sea posible, en lugar de enviar papeles, como, por ejemplo, un currículum. El 47,7% de las personas que buscan empleo y utilizan esta estrategia, obtienen una entrevista y luego, un trabajo por eso.

Palabras de un buscador de trabajo: *«El primer trabajo real que obtuve lo conseguí llamando puerta a puerta, preguntando si necesitaban un delineante. Recibí una respuesta afirmativa en el quinto lugar al que llamé; me entrevistaron unos días más tarde y ya trabajaba con ellos una semana después. Fui increíblemente afortunado, al igual que ellos: el delineante que tenían había presentado la dimisión el mismo día que yo llamé. Trabajé en esa empresa durante dos años y, después, pasé a un puesto mucho mejor, resultado de la invitación de uno de los amigos que hice en ese primer empleo.»*

A la mayoría se le ponen los pelos de punta frente a la idea de hacer eso. Pero *si* nada más está dando frutos, es una buena estrategia alternativa en la que puede confiar.

Esta estrategia de «aproximación» puede ser que valga la pena o puede ser que no.[37] La eficacia de la misma para los empresarios probablemente

37. Si llama a la puerta de grandes empresas, por lo general le recomendarán acertadamente que intente evitar el departamento de recursos humanos, ya que su función principal suele ser evaluar a las personas que buscan trabajo, y así no molestar a las personas «de arriba», aunque existen algunas excepciones a esta norma, en que el departamento es útil, agradable y tiene capacidad para contratar. (No es probable que se encuentre con este tipo de departamentos, a menos que esté llamando a la puerta de grandes empresas, ya que sólo el 15% de todas las compañías, en gran parte las mayores, cuentan con estos departamentos.)

está en proporción inversa al nivel buscado: más eficaz para puestos de obrero que para los de directivo. En su estudio pionero sobre la búsqueda de empleo de hace unos años, *The Job Hunt: Job-Seeking Behaviour of Unemployed Workers in a Local Economy*, A. Harvey Belitsky y Harold A. Sheppard descubrieron que las visitas en persona a una empresa, sin presentación u oferta, eran el método para buscar trabajo más eficaz *si se era un obrero.* (Que tomen nota de ello los obreros.)



En grandes empresas es posible que rehúsen darle la respuesta simple que anda buscando, hasta que haya cumplimentado una solicitud de empleo. Éstas son formularios de preguntas y respuestas que tienen preguntas sencillas del tipo: Nombre, Dirección, Edad, Empresas en las que ha trabajado previamente, etc. La complejidad de este tipo de solicitudes varía considerablemente, desde las usadas por cadenas de *fast-food*, a las aplicadas por empresas de ingeniería. *Si* decide rellenar una, use un bolígrafo negro, *escriba* pulidamente, complete todas las preguntas o espacios, incluso cuando las preguntas no sean aplicables a su caso (escriba, *n.a.* «no aplicable» en ese espacio), escriba «Abierto» en el espacio del salario y firme con su nombre. Si le piden los motivos por los que dejó un empleo previo, puede elegir entre: *el trabajo terminó, mi familia me necesitaba en ese momento (que ya no es un problema), era un empleo temporal, se trataba de un trabajo estacional, quería hacer un cambio en mi carrera, quería tener más responsabilidad de la que me concedían.* (Cortesía de Dean Curtis.)

Si nunca en la vida ha visto una solicitud de empleo y planea acercarse a empresas en *frío*, antes debería familiarizarse con un formulario de ese tipo. Una forma de hacerlo sin poner en peligro sus oportunidades de trabajo en empresas que le interesan es visitar un local de *fast-food* o cualquier empresa grande con un departamento de recursos humanos donde no le interese trabajar, y *pedirles* simplemente una solicitud de trabajo, luego márchese de inmediato. Llévese la solicitud a su casa, donde pueda estudiarla, e intente completarla sólo para practicar. Después, tírela a la basura, luego de haber aprendido lo que necesitaba saber. *No* lo devuelva al lugar de dónde lo obtuvo, a no ser que esté seriamente interesado en trabajar en esa empresa. La intención de este ejercicio, simplemente es que descubra qué aspecto tiene un formulario de solicitud de empleo, no usarlo, al menos en este punto. De cualquier forma, ahora ya sabe cómo son esos formularios. Pero espero que nunca los necesite.

19

Para acelerar la búsqueda de uno de esos trabajos que *están* disponibles, debe estar dispuesto/a a abrirse a diferentes *tipos* de empleos: trabajos a jornada completa, trabajos a tiempo parcial, contratos indefinidos (antiguamente denominados «trabajos fijos»), contratos a corto plazo, empleos temporales, trabajar para otras personas, hacerlo por cuenta propia, etc.

20

La mayoría de personas piensa que cuando busca trabajo tiene alguna desventaja (escondida u obvia), que va a impedir que logre un empleo. *Para siempre.*

Las desventajas que estamos seguros que hacen que no nos contraten son cosas como por ejemplo:

Tengo una disminución física.
Tengo una disminución mental.
Nunca me he licenciado en la universidad.
Nunca he terminado mis estudios en el instituto.
Estoy a punto de licenciarme.
Hace un año que me licencié.
Me licencié hace mucho tiempo.
Soy un hombre que se ha hecho a sí mismo.
Soy una mujer que se ha hecho a sí misma.
Soy muy guapo.
Soy muy guapa.
Soy muy feo/a.
Estoy muy delgado/a.
Estoy muy gordo/a.
Soy muy joven.
Soy muy mayor.
Soy muy nuevo/a en el mercado laboral.
Estoy muy cerca de la jubilación.
He estado en prisión.
Tengo un historial psiquiátrico.
Nunca he trabajado antes.
He tenido demasiados trabajos anteriormente.
Sólo he trabajado para un empresario.
Soy hispano/a.
Soy negro/a.
Soy asiático/a.
Soy extranjero/a.
No he recibido suficiente formación.
He recibido demasiada formación.
Soy demasiado generalista.
Soy demasiado especializado/a.
Soy religioso/a.
Acabo de terminar el servicio militar.
Sólo he realizado trabajos voluntarios.
Sólo he trabajado para empresas grandes.
Sólo he trabajado para empresas pequeñas.
Soy demasiado tímido/a.
Soy muy confiado/a.
Provengo de una formación muy distinta.
Provengo de otro sector.
Vengo de otro planeta.



Muchos de nosotros pensamos que necesitamos un millón de instrucciones sobre cómo buscar un trabajo con nuestro hándicap.

De hecho, todo lo que tenemos que tener muy claro es esta sencilla verdad: Existen **dos** tipos de empresarios: *los que se alejarán debido a su desventaja y, por tanto, no le contratarán; Y los que no se desanimarán por su desventaja y, por tanto, le contratarán si es capaz de ejercer el trabajo.*

No le interesa el primer tipo de empresario, con independencia de cuántos haya, excepto como fuente de referencias.

Sólo está buscando a esos empresarios que no se desanimarán frente a su hándicap y, por tanto, le contratarán si *puede desempeñar el trabajo.*

Por consiguiente: si el empresario con el que está conversando en una entrevista concreta se siente molesto por su (supuesta) desventaja de forma evidente, le convendrá concluir esa entrevista con calma, y preguntarle —al salir— si conoce a otra persona que pudiera estar interesada en sus competencias. Insista, hasta que localice al segundo tipo de empresario.

Este tipo sabe que no importan las habilidades-que-no-posee, siempre y cuando las habilidades-que-sí-posee encajen exactamente con las-necesarias-para-el-trabajo sobre el que están tratando.

21

No se desanime a causa de los rechazos. Como se ha mencionado en algún otro punto, el modelo de Tom Jackson (en su libro *Guerrilla Tactics in Job Market*) de la búsqueda de trabajo típica es:

NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO
NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO
NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO
NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO NO **SÍ.**

Aunque le hayan rechazado en muchos lugares, cuantos más NO obtenga, más cerca se encontrará del SÍ. Idealmente, por supuesto, le interesa terminar con dos SÍ. Dos, de modo que, al menos, disponga de dos opciones entre las cuales elegir.



22

Cada noche, después de una entrevista, siéntese y escriba (en bolígrafo, a ordenador/impresora o en un e-mail) una nota de agradecimiento a cada persona que ha visto ese día. Esto representa no sólo a los empresarios, sino también a secretarias, recepcionistas o cualquier otra perso-

na que le haya echado una mano amistosa y útil, de cualquier forma. No permita que suene *forzado*. Hágalo personal. Mencione algún aspecto individual sobre la forma cómo le han tratado o lo que le ha gustado más. Use la nota de agradecimiento para remarcar todo lo que se ha comentado durante la entrevista, o para añadir algo que haya olvidado, que sea importante.

La nota de agradecimiento es *fundamental*. Había una vez una mujer que buscaba trabajo y que se presentó a una entrevista para un puesto como relaciones públicas de un equipo de béisbol de primera categoría. Esa noche redactó y envió una nota de agradecimiento. Finalmente, fue contratada para el trabajo y cuando pregunto el porqué, le explicaron que de treinta y cinco solicitantes, ella había sido la única que había redactado una nota de agradecimiento después de la entrevista.

Si quiere destacar entre el resto de solicitantes al mismo empleo, si quiere agilizar su contratación, envíe notas de agradecimiento, a *todas las personas* que haya conocido ese día.

23

Trate a todos los empresarios con cortesía, aunque le parezca seguro que no pueden ofrecerle ningún trabajo; es posible que puedan hablar sobre usted a otra persona la semana siguiente, si les ha causado una buena impresión.

¿Qué ocurre si no funciona ninguno de estos consejos?

Si sigue las estrategias de este capítulo, que han sido aprendidas de personas que buscaban empleo y *que lo lograron*, debería mejorar enormemente su posibilidad de encontrar un trabajo. Buena suerte y, si lo encuentra, felicidades. No necesitará leer el resto del libro, *hasta la próxima*.

Pero si prueba fielmente todo lo enumerado en este capítulo y *nada le funciona*, ¿entonces qué puede hacer? Bueno, sigue quedándole un salvavidas: láncese a los capítulos 6-11. Léalos y realice exhaustivamente el ejercicio de la flor (no le llevará más que un fin de semana, si persevera).

Sobre todo, no pierda nunca la esperanza, querido/a amigo/a.

Terminaremos este capítulo con la historia de otro buscador de empleo exitoso, que me escribió lo siguiente:

«Un profesor universitario me recomendó que me comprara su libro. Fue en diciembre de 1998. Me compré el libro un año más tarde, cuando trabajaba en un sector que me gustaba, pero en una compañía que odiaba. Sin embargo, no leí su libro en ese momento.

»Dimití de mi puesto justo después de volver del servicio militar, el 14 de agosto de 2000. Fue entonces cuando empecé a leer el libro. Aplicar las técnicas del mismo me reportó unos resultados excelentes. Siempre he trabajado duro, pero las teorías de su libro ayudan a la persona que busca empleo a trabajar inteligentemente. La percepción espiritual fue estupenda. Durante una época, me planteé descartar mi pasión y pasarme al sector de los ordenadores. Porque eso es lo que parecía que todo el mundo quería que hiciera.

»Mantuve mi fe y me puse en contacto con la representante de relaciones mediáticas de mi empresa predilecta. La conocí en enero de 2000 en una visita de estudios que hicimos a sus instalaciones. Me animó a que la llamara cuando regresara de la mili. La llamé el 21 de agosto de 2000. Me informó de una oferta y me sugirió que llamara y escribiera al vicepresidente encargado de los contratos. Llamé y presenté en mano mi currículum, junto con mi carta de presentación.

»Le escribí una nota de agradecimiento a la representante de relaciones mediáticas y me entrevistaron para el puesto el 6 de septiembre, a las 10 h. Después, fui a comer al mismo sitio que el personal de la carrera que anhelaba.

»La representante de relaciones mediáticas estaba allí junto a la nueva directora general de la empresa. Me presenté educadamente y comuniqué a la directora general que había sido entrevistado para un puesto dentro de la empresa. Además, la felicité por el nuevo cargo directivo. Dos horas después recibí una llamada. Obtuve el puesto en una nueva carrera. Me pagan ocho mil euros anuales más que en mi trabajo previo. Pero lo más importante: adoro lo que hago. Está directamente vinculado a mi vocación. Le regalé el libro a mi novia, que ha estado ejerciendo trabajos sin porvenir en los últimos cinco años. Consiguió un puesto en una nueva carrera, en un banco local.»

Dos caminos divergieron en una madera amarilla,
y afligido porque no podría caminar ambos
siendo un solo viajero, estuve largo tiempo de pie
mirando uno de ellos tan lejos como pude,
hasta donde se perdía en la maleza.

Entonces tomé el otro, imparcialmente,
y habiendo tenido quizás la elección acertada,
pues era tupido y agradable de caminar;
aunque en cuanto a lo que vi allí
hubiera elegido cualquiera de los dos.

Y ambos esa mañana yacían igualmente,
en ninguno de los dos hubiera pisado hojas negras.
¡Oh, había guardado aquel primero para otro día!
Aun sabiendo la inexorable manera en que las cosas siguen adelante,
Dudé si debí haber regresado sobre mis pasos.

Debo estar diciendo esto con un suspiro
que en alguna parte envejece y hace envejecer,
dos caminos divergieron en una madera y yo,
yo tomé el menos caminado,
y eso ha representado toda la diferencia.

Robert Frost (1874-1963)



6

Cómo iniciar su propio negocio

EL ARTE DE TRABAJAR POR CUENTA PROPIA

«Lo único que hago durante todo el día es soñar en ti...»

Seguro que lo ha pensado un millón de veces. ¿No le ha ocurrido a todo el mundo? Cada vez que está atrapado por el tráfico al ir o volver del trabajo. Ha dado vueltas a la idea de no tener que ir a una oficina o a cualquier otro lugar de una empresa, a la idea de dirigir un negocio propio, quizá aunque sea fuera de casa, realizar un producto propio o vender unos servicios propios, ser su propio jefe y guardarse todos los beneficios para sí mismo. Se denomina *trabajar por cuenta propia*, o ser un *trabajador/a independiente*, *free-lance* o *subcontratar sus servicios*. ¡Una idea genial! *Pero* este sueño no se ha materializado. Hasta el momento. Ahora, no tiene trabajo o, a lo mejor, sigue trabajando, pero no se sienta plenamente satisfecho/a con ese empleo, y —desempolvando esos antiguos sueños— está planteándose: *Quizá sea ahora o nunca. Quizá simplemente debería* hacerlo.


QUEDARSE EN SU EMPRESA ACTUAL
LA MISMA PROFESIÓN PERO EN UN NUEVO SITIO
DESEMPEÑAR UN TRABAJO TEMPORAL
CONTINUAR EN SU PROFESIÓN ACTUAL
EMPEZAR UNA NUEVA CARRERA
SU PRÓXIMO PASO
QUEDARSE DONDE VIVE EN LA ACTUALIDAD
O TRASLADARSE A TIEMPO PARCIAL
JORNADA COMPLETA
A TIEMPO PARCIAL)
TRABAJAR PARA OTRA PERSONA
TRABAJAR POR CUENTA PROPIA
RETOMAR LOS ESTUDIOS PARA CONSEGUIR UN RECICLAJE VÁLIDO
STEVEN M. JOHNSON

TRABAJAR EN CASA, EN GENERAL

Hace trescientos años casi todo el mundo lo hacía. Trabajaban en casa o en sus granjas. Pero, entonces, llegó la revolución industrial; y la idea de trabajar *lejos* de casa se convirtió en algo normal. Sin embargo, en los últimos años, la idea de trabajar en casa ha vuelto a tomar forma, debido a la congestión de las carreteras y al desarrollo de las nuevas tecnologías. Si puede permitírselas —teléfono,[38] fax, ordenador con módem, *e-mail*, servicios *on-line*, empresas de venta por correo, etc.—, todas hacen que trabajar por cuenta propia sea factible, como no lo había sido nunca antes.

LOS TRES PROBLEMAS FUNDAMENTALES DE TRABAJAR EN CASA

1. El primer gran inconveniente de trabajar en casa, según los expertos, es que, en promedio, los trabajadores desde casa sólo ganan el 70% de lo que ganan sus iguales en una oficina a jornada completa. Por tanto, debe sospesar detenidamente si podría ganar bastante dinero como para sobrevivir, *o prosperar*.
2. El segundo problema esencial de trabajar en casa es que suele ser difícil mantener el equilibrio entre el horario laboral y el familiar. En algunas ocasiones, se roba tiempo *familiar*, mientras que en otras, las demandas de la familia (sobre todo, con hijos pequeños) puede que sean tan inacabables que el *negocio* sale perjudicado. Por consiguiente, investigue a fondo, con antelación, *cómo* se ocupará *bien* de este aspecto.
3. Finalmente, trabajar en casa puede sumirle en una búsqueda perpetua de trabajo.

Algunas de las personas que están en paro *odian* buscar trabajo y se sienten atraídas por la idea de trabajar en casa, porque parece una forma ideal de acortar la búsqueda. La ironía es que un trabajo domiciliar le convierte realmente en un buscador de empleo *perpetuo*, porque *siempre* tendrá que estar buscando nuevos clientes o compradores, que es como decir nuevos *empresarios*. (Bueno, es cierto que son *empresarios*, ya que le *pagan* por el trabajo que realiza. La única diferencia entre este y un trabajo a jornada completa es que en este caso *el contrato es limitado*. Pero si dirige su propio negocio, tendrá que buscar *continuamente* nuevos clientes y compradores por todas partes, que en realidad son *empresarios a corto plazo*.)

38. Este *teléfono familiar* incluye móvil, opción de «redirigir las llamadas» —la tecnología mediante la cual las personas le llaman a un número de teléfono fijo y son redirigidas automáticamente al lugar donde le ha dicho a la compañía de teléfono que se encuentra— y correo de voz/electrónico.



«SÍ, EL NEGOCIO HA IDO CRECIENDO. PERO A FRED LE SIGUE GUSTANDO TRABAJAR EN CASA.»

Es evidente que el sueño de la mayoría de personas que trabajan en casa es hacerse tan famosas y tener tanta demanda que los clientes o compradores hagan cola en su puerta, literalmente, de modo que pueda abandonar esta búsqueda de empleo interminable. Pero eso sólo le sucede a una minoría relativa, y su yo realista debe admitirlo.

Lo más probable es que tenga que estar buscando *siempre* empresarios/clientes. Puede ser que vaya haciéndose más fácil a medida que trabaje mejor o, quizá, se vaya volviendo más difícil si las condiciones económicas experimentan un fuerte bajón. En cualquier caso, es probable que sea el único aspecto de su trabajo que *siempre* le desagradará. Si va a seguir este camino, debe aprender a hacer las paces con él, aunque sea *de mala gana*.

Si no puede controlarlo, si huye de esa tarea como de la peste, hasta que casi no quede pan en la mesa, probablemente le parecerá que *trabajar en casa* tan sólo es un sinónimo glamoroso de *«pasar hambre»*. Conozco a *muchas* personas que trabajan en casa a quienes les ha ocurrido, y les ha sucedido precisamente porque no soportaban salir a buscar clientes o compradores por todas partes. Si este es su caso, debería planear empezar por *contratar a una persona*, *nombrar a alguien* o *buscar a un voluntario* a tiempo parcial, que esté dispuesto a hacerlo en su lugar —alguien que, de hecho, «se los coma»— o abandonar la idea de tener un negocio propio.



SI NO SABE QUÉ TIPO DE TRABAJO EMPEZAR DESDE CASA

Llegados a este punto, le intriga la *idea* de trabajar en casa, pero no puede imaginarse qué tipo de negocio puede comenzar. *¡Una nimiedad!*

Por suerte, existen siete pasos que puede llevar a cabo para descubrirlo.

En primer lugar, leer. Tiene a su disposición montones de libros que están *repletos* de ideas para montar negocios en casa. Para dar con algunos títulos, hojee las ofertas de Amazon,[39] consulte la biblioteca local o las estanterías de una librería.

En segundo lugar, soñar. Al valorar las ideas que se le ocurran, lo primero que debería contemplar son sus sueños. ¿Qué es lo que siempre ha soñado? ¿Desde la niñez? ¿Desde la semana pasada? Ha llegado el momento de rescatar esos sueños.

Por favor, por el momento, no preste atención a si esos sueños representan, o no, un *paso ascendente* en su vida. ¿A quién le importa? Sus sueños, suyos son. Puede ser que haya estado soñando en ganar *más* dinero. Pero también puede ser que haya estado soñando en ejercer un trabajo que le guste de verdad, aunque comporte un salario o ingresos inferiores a los que está acostumbrado. No *juzgue* sus sueños, y no permita que nadie más lo haga.

En tercer lugar, observar su entorno y preguntarse qué servicios o productos parecen ser los que la gente necesita más. ¿O qué productos o servicios que ya se ofrecen a su alrededor podrían experimentar muchas *mejoras*? Es posible que haya algo que le *conquiste*.

El tema recurrente en el 90% de las empresas existentes hoy en día es *cosas que ahorren tiempo*. Es lo que los padres/madres solteros/as, las familias en las que ambos progenitores trabajan y solteros/as con vidas atosigadas, desean por encima de todo.

Podría plantearse: ofrecer entregas a domicilio de cenas de restaurantes locales, o entregas a domicilio de pedidos del supermercado. También dispone de: entregas nocturnas de lavandería, etc. Servicios de limpieza de oficinas diurnas o nocturnas y/o servicios de limpieza de hogares. Repara-

39. http://www.amazon.com.

ciones a domicilio, sobre todo por la noche o el fin de semana, de televisiones, radios, sistemas de audio, lavadoras, lavavajillas, etc. Cuidado del césped. Cuidado de ancianos en sus propias casas. Cuidar a niños en sus casas. Recogida y entrega de cosas (incluso de cosas personales, como la ropa de la tintorería) en la oficina. Servicios de mantenimiento y reparación del automóvil, con recogida y entrega. Proporcionar asesoría empresarial a corto plazo en varios ámbitos. Otros negocios prósperos de la actualidad engloban áreas como las actividades de ocio.

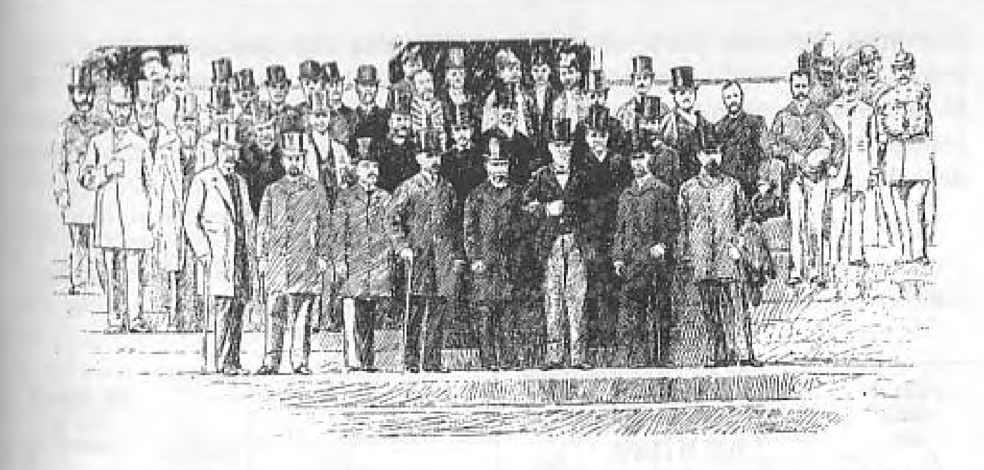
En cuarto lugar, considerar la venta por correo. Si no encuentra ninguna necesidad en su entorno, puede llegar a interesarse por extender su búsqueda, plantearse qué se necesita en el país o en el mundo. Después de todo, los negocios de venta por correo pueden empezarse a *pequeña* escala, desde casa, y los catálogos se pueden enviar *a todas partes.* Si eso le interesa, infórmese sobre el tema. Además, por favor, vaya a hablar con otras personas que se dediquen a la venta por correo (para averiguar nombres, tan sólo tiene que observar los catálogos que ya está recibiendo). Existen libros sobre los negocios de venta por correo, pero tienen un valor desigual.

En quinto lugar, sopese el teletrabajo. Teletrabajar es «trabajar en casa para otras personas». Las personas que hacen esto se denominan *«teletrabajadores»*, concepto acuñado por Jack Nilles en 1973.

Una forma de facilitar su incorporación al mundo del teletrabajo, si ya tiene un empleo, es comentarle a su jefe si le permite hacer al menos *parte* de su trabajo en casa. Existen planes sobre cómo «vender» a su superior la idea que se pueden encontrar en Internet.

Evidentemente, es posible que su jefe tome la iniciativa, antes de que se le haya llegado a ocurrir a usted, y que le *pida* que trabaje en casa, conectado a la oficina mediante líneas electrónicas de redes de ordenadores.

Si se está planteando pasarse al teletrabajo, le aconsejo que considere la idea a fondo. En este caso, Internet es su mejor aliado. Allí puede encontrar encuestas, más discusiones actualizadas de las ventajas e inconvenientes del teletrabajo (www.canaltrabajo.com). Además, puede encontrar **asociaciones de teletrabajadores** (www.aet-es.org).



En sexto lugar, considere la opción de una franquicia. Las franquicias son para personas que quieren tener su propia empresa, pero que no les importa si no es *en casa.* (A pesar de que algunas franquicias pueden realizarse desde casa, la mayoría requieren un sitio externo.)

Las franquicias existen porque algunas personas quieren tener un negocio propio, pero no quieren pasar por la agonía de iniciarlo. Quieren *quedarse* un negocio que ya esté montado y disponen del dinero ahorrado con lo que hacerlo (o saben dónde pueden obtener un préstamo bancario). Por suerte para esas personas, existen muchas franquicias de este tipo. Se estima que el índice de fracaso general de las franquicias es inferior al 4%. Tiene que tener presente que algunos *tipos* de franquicias ofrecen un índice de fracaso *bastante* más elevado. Según los expertos, los diez pequeños negocios *más arriesgados* son: lavanderías y tintorerías, venta de coches usados, gasolineras, empresas transportistas, restaurantes, tiendas de ropa para bebés, panaderías, tiendas de maquinaria, carnicerías o supermercados y túneles de lavado de coches, aunque estoy seguro de que habrá algunos nominados nuevos en el momento en que lea el libro. *Arriesgados* no significa que no puedan triunfar. Sólo implica que las posibilidades son mayores que en otro tipo de pequeños negocios.

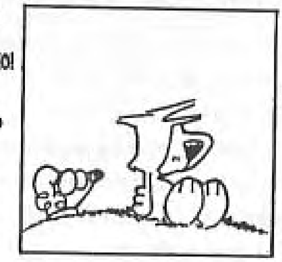
Además debe tener en cuenta que algunas franquicias individuales son *terribles*, y eso incluye a nombres bien conocidos. Cobran demasiado para que pueda *subirse al carro* y, a menudo, no realizan la publicidad u otros compromisos de los que prometieron ocuparse.

No hay ningún libro sobre franquicias que no le advierta unas veinte veces de que vaya a hablar con personas que *ya* hayan comprado esa misma

franquicia, antes de que se decida a unirse a ellos. Y quiero decir *varias* personas, no sólo una. La mayoría de expertos también advierten que vaya a hablar con *otras* franquicias del mismo sector, no sólo con la que está planteándose adquirir. Quizá haya algo mejor, que este tipo de investigación no descubre.

Si le atrae la idea de una franquicia porque tiene prisa y no quiere realizar ningún trabajo previo, *«porque son demasiadas molestias»*, se merecerá todo lo que le acabe sucediendo; créame. Así es como aparece la locura.







Wild Life, John Kovalic

En séptimo lugar, si ha inventado algo, plantéese hacer algo con ello. Si siente una inclinación hacia la invención o las reparaciones, podría interesarle empezar por mejorar una idea que *ya exista*. Empiece con algo que le guste como, por ejemplo, las bicicletas. Podría experimentar con fabricar —es un ejemplo— una bicicleta plegable. O, si le gusta ir a la playa y sus competencias se decantan hacia la costura, podría pensar en hacer y vender toallas de playa, con pesos cosidos en las esquinas para días de viento.

Si ya ha inventado algo y se ha quedado guardado en el armario, o en el garaje, pero nunca antes ha intentado duplicarlo o fabricarlo, este podría ser un buen momento para probarlo. Sopese detenidamente cómo va a fabricarlo, anunciarlo, comercializarlo, etcétera.

Existen programas que financian a los inventores. Puede informarse en Internet.

Bajo condiciones normales, *le pagarán* una cuota para que continúe el desarrollo de su invento.

También se encuentran promotores (dentro y fuera de Internet) que aseguran especializarse en promover inventos como el *suyo*, si *usted* les paga una cuota. Sin embargo, hay algunos estudios que afirman que las personas que han pagado a este tipo de promotores no han obtenido ningún beneficio después de conceder su invento a estos promotores o empresas. Si quiere jugarse parte del dinero que tanto le ha costado ganar en este tipo de compañías, plantéese si no sería mejor apostarlo en el bingo. Creo que las posibilidades son *más altas*.

Sacará más beneficios, *evidentemente*, si por su propia cuenta, dentro o fuera de Internet, localiza a otros inventores y les pregunta si tuvieron éxito al comercializar sus propias invenciones. Cuando encuentre a los que sí lo tuvieron, hágales preguntas sobre todo lo que creen que es importante. (Está claro que una de las primeras cosas que van a decirle es que haga un copyright de su invento, que lo patente o que cree una marca.)

SI YA SABE QUÉ TIPO DE EMPRESA PROPIA QUIERE INICIAR

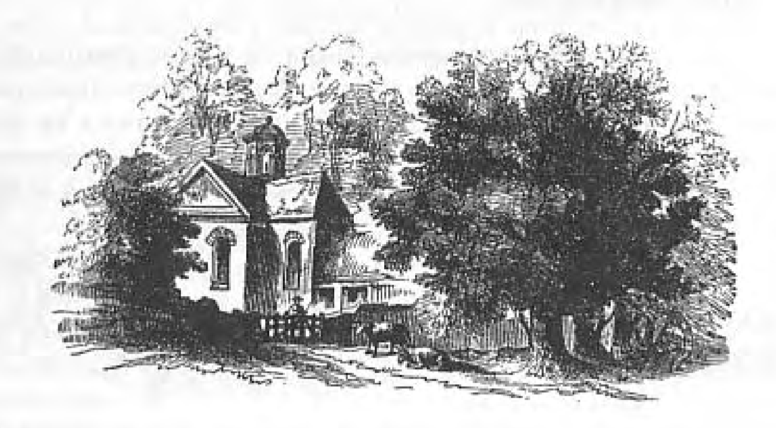
Los siete pasos anteriores son para los casos que no sepan qué tipo de negocio les gustaría empezar. Pero es posible que ya sepa exactamente *qué* negocio quiere montar, porque le ha estado dando vueltas durante *años*, y puede que hasta haya estado *ejerciéndolo* durante años, sólo que contratado por otra persona.

Pero ahora el momento decisivo: está a punto de establecerse por su cuenta. Está planteándose realizar este tipo de trabajo usted y para usted; puede tratarse de servicios empresariales, asesoría, reparaciones, algún tipo de arte, construir algún tipo de producto, enseñar, ofrecer servicios a domicilio como, por ejemplo, cuidado de niños o entregas por la noche.

Algunas clases de trabajos están creados para trabajar fuera de casa, como cuando uno ya es escritor, artista, actor, experto en empresas, abogado, consultor, etc. Prepárese para el hecho posible de que su domicilio actual no sea suficientemente grande para lo que está soñando. Por ejemplo, es posible que su sueño sea: *Quiero un rancho de caballos donde pueda cuidarlos y venderlos*. O *quiero regentar un hostal*. Son algunas opciones.

Lo agradable de decidir trabajar fuera de casa es que se llega a definir qué es *casa*. Dada la tecnología actual, podría trabajar *casi* en el ambiente que prefiera de todo el mundo, sea en el campo, en su centro de vacaciones favorito o en la casa de la montaña, o en cualquier otro país.

La única regla es que si implica un posible traslado, asegúrese de hablar con otras personas que ya hayan pasado por eso. Formúleles todas las preguntas que puedan ayudarle. No hay necesidad alguna de que caiga en las mismas *trampas* que ellas.

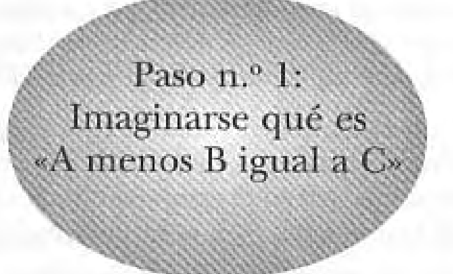


¡QUIERE TRIUNFAR!

Y esto nos conduce a la parte más importante de este capítulo. La clave de empezar con éxito su propio negocio resulta ser esta norma *crucial*: *Descubra cuáles son las implicaciones antes de lanzarse a ese nuevo mundo.*

Esta investigación tiene dos pasos:

1. Averiguar qué habilidades se precisan para conseguir que ese tipo de empresa funcione. *Eso implica imaginarse qué es «A menos B igual a C.»*
2. Descubrir cuáles son las implicaciones exactas al organizar un negocio en el domicilio particular. *Eso comporta recurrir a Internet y leer algunos libros.*



Durante los últimos treinta años, me ha parecido *increíble* descubrir que muchas personas iniciaban negocios propios, en casa o en cualquier otro lugar, sin *pensar en* ir a hablar primero con alguien que hubiera puesto en marcha el mismo tipo de empresa antes.

Una persona que buscaba empleo me comentó una vez que había empezado una empresa de jabón desde casa, sin haber hablado con nadie que hubiera hecho un esfuerzo similar antes. No es sorprendente que su negocio quebrara en un año y medio. Su conclusión fue: nadie debería meterse en este tipo de negocio. Pero existen empresas de jabón desde casa que *son* prósperas. *Alguien ya está realizando el trabajo en el que sueña. La clave de su éxito es que vaya a hablar con ella.*

Eso implica varios pasos metódicos y sencillos:

1. Primero redacte, *con la máxima precisión posible*, cuál es exactamente el tipo de negocio que está planteándose montar. ¿Quiere ser un escritor/a *freelance*, artista, consultor/a, guionista independiente, escritor/a de textos publicitarios, artista digital, compositor/a, fotógrafo/a, ilustrador/a, diseñador/a de interiores, cámara de vídeo, director/a de cine, asesor/a, terapeuta, fontanero/a, electricista, agente, productor/a de cine, fabricante de jabón, reparador/a de bicis, orador/a?
2. Identifique pueblos y ciudades que se encuentren entre 80 y 100 kilómetros de su casa e intente conseguir sus listines telefónicos, de modo que pueda buscar direcciones de las Cámaras de Comercio, etc. En algunos casos, Internet también le servirá de ayuda.
3. Mediante Internet, las páginas amarillas o la Cámara de Comercio, intente identificar tres negocios en esas ciudades que sean idénticos o parecidos al que está pensando montar. Viaje a esas ciudades y entrevístese con el fundador o propietario de cada empresa.
4. Cuando hable con ellos explíqueles que está estudiando la posibilidad de montar su propio negocio, parecido al de ellos, pero a 100 kilómetros. Pregúnteles si les importaría comentar con usted los obstáculos que se encontraron al empezar. Pregúnteles qué habilidades o conocimientos creen que son necesarios para dirigir con éxito ese tipo de negocio. ¿Le facilitarán esa información? Sí, la gran mayoría. La gente adora ayudar a los demás a empezar un negocio como el suyo, *si* les gusta, aunque —seamos realistas—, en algunas ocasiones, puede que tope con propietarios que no sean muy generosos. En ese caso, agradézcales educadamente su tiempo y prosiga con el siguiente nombre de la lista. Cuando haya encontra-

do a tres personas dispuestas a ayudarle narrándole reminiscencias de su propia historia, entrevístelas una a una y elabore una lista de las competencias y conocimientos necesarios que concluyen que son necesarios. Póngale un nombre a esta lista. Llamémosla «**A**».





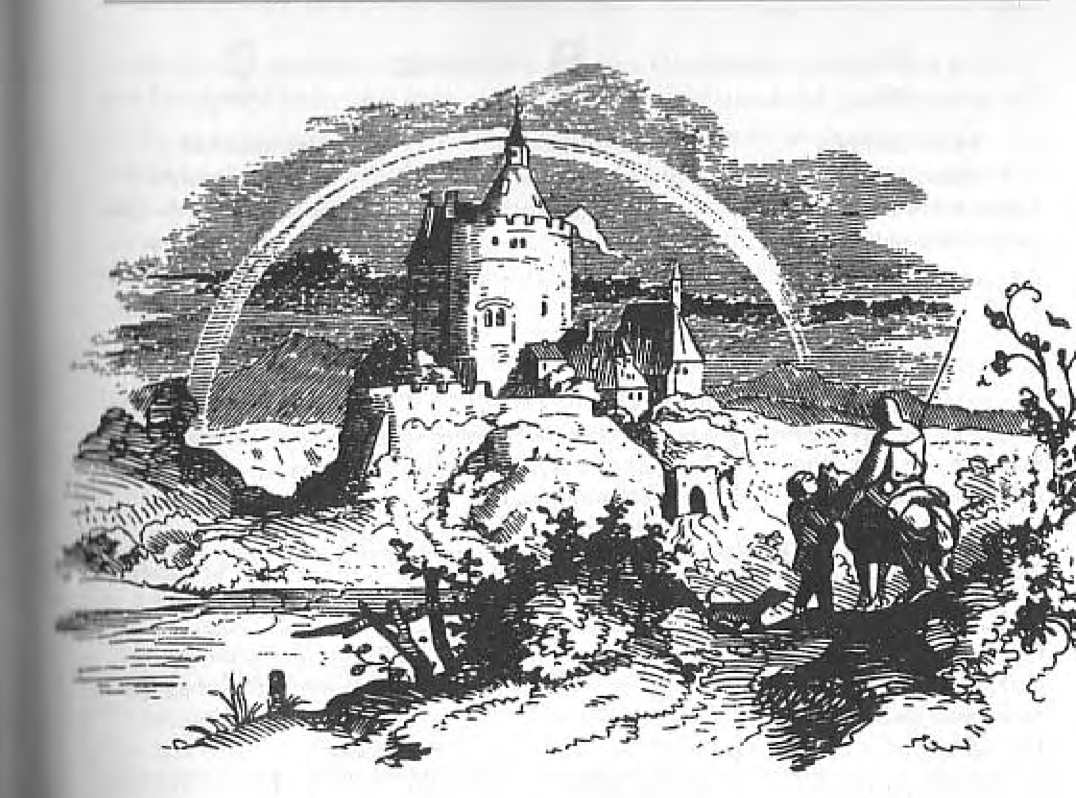


PEANUTS, publicado con el permiso de United Features Syndicate, Inc.

5. Cuando regrese a casa, siéntese e inventaríe sus propias destrezas y conocimientos, con la información que obtendrá de los ejercicios del Capítulo 8, o en el Ejercicio de la Flor. Póngale también un nombre a esta lista. Llamémosla «**B**».
6. Cuando haya terminado, reste «**B**» de «**A**». Eso le facilitará otra nueva lista, a la que debería darle un nombre. Llamémosla «**C**». «**C**» es por definición una lista de las habilidades y conocimientos que *no* posee, pero debe encontrar, o bien recibiendo clases, o bien contratando a otra persona con esas destrezas, o bien tomando como voluntario a un/a amigo/a o miembro de su familia (que tenga esas competencias).

¿Por qué entre ochenta y cien kilómetros? En realidad, eso es un mínimo. Le interesa entrevistar a empresas que, *si se encontraran en la misma área geográfica que usted*, serían sus rivales. Y si estuvieran en la misma área geográfica que usted, es probable que no le dijeran cómo comenzar. Después de todo, no van a formarle sólo para que luego pueda quitarles el negocio.

Pero cuando un colega o una empresa se encuentra a ochenta o cien kilómetros de su casa, es probable que no le vean tanto como un rival y que, por consiguiente, existan mayores posibilidades de que le cuenten lo que quiere saber sobre su propia experiencia, cómo empezaron *ellos* y dónde están escondidas las trampas.



Sin duda, llegados a este punto le gustaría tener un ejemplo de todo el proceso. De acuerdo. Nuestro buscador de empleo es una mujer que ha estado fabricando arpas para un empresario, pero que en este momento está pensando en montar su propio negocio; no sólo *fabricar* arpas en casa, sino también *diseñarlas* con la ayuda de un ordenador. Después de entrevistar a varias personas que fabricaban y diseñaban arpas por su cuenta y de finalizar su propia autoevaluación, su tabla de **A – B = C** tenía el aspecto que se muestra a continuación.

A	– B	= C
Habilidades y conocimientos necesarios para dirigir con éxito este tipo de negocio	**Habilidades y conocimientos que poseo**	**Habilidades y conocimientos necesarios que tengo que aprender o conseguir a un voluntario/a que los tenga, porque si no tendré que salir a contratar a alguien**
Trabajar con precisión con herramientas e instrumentos.	Trabajar con precisión con herramientas e instrumentos.	
Planificar y dirigir todo un proyecto.	Planificar y dirigir todo un proyecto.	
Programar ordenadores, inventar programas que resuelvan problemas físicos.		Programar ordenadores, inventar programas que resuelvan problemas físicos.
Resolución de problemas: valorar por qué un diseño o proceso concreto no funciona.	Resolución de problemas: valorar por qué un diseño o proceso concreto no funciona.	
Estar motivada, ser ingeniosa, tener paciencia y ser insistente, precisa, metódica y minuciosa.	Estar motivada, ser ingeniosa, tener paciencia y ser insistente, precisa, metódica y minuciosa.	
Conocimiento minucioso de: Principios de electrónica.	*Conocimiento minucioso de:*	*Conocimiento minucioso de:* Principios de electrónica.
Física de las cuerdas.	Física de las cuerdas.	
Principios de vibración.	Principios de vibración.	
Propiedades de las maderas.	Propiedades de las maderas.	
Contabilidad.		Contabilidad.

Si decide probar a convertirse en una fabricante y diseñadora de arpas independiente, en este momento sabe qué necesita, pero qué le falta: *programación de ordenadores, conocimiento de principios de electrónica* y *contabilidad.* Es decir, la lista C. Para ello, debe ir a estudiar para aprender esos conocimientos, O conseguir algunas amistades de esos campos, de forma voluntaria, O buscarlos para contratarles a tiempo parcial. Estos son los pasos básicos para cualquier nueva empresa que esté planteándose: **A – B = C**.

Además, puede que le interese conversar con personas que hayan combinado mágicamente dos (o más) carreras al mismo tiempo. Si quiere iniciar más de una aventura, tiene que entrevistar a personas de *cada línea de trabajo* para averiguar **A – B = C** para cada trabajo.

¿CÓMO PUEDE ESTABLECER A – B = C, CUANDO NADIE HA HECHO LO QUE QUIERE HACER?

Independientemente de que tenga mucha inventiva, es probable que *no* vaya a inventarse un trabajo del que *nadie* haya oído hablar antes. Sólo va a descubrir un trabajo del que *la mayoría* de personas nunca habrá oído hablar antes. Pero la probabilidad es *elevada* de que alguien, en alguna parte de este mundo de inacabable creatividad, ya haya montado el trabajo en el que está soñando. Su trabajo es: encontrarlos y entrevistarlos detenidamente. Y luego..., ya sabe lo que hay que hacer: **A – B = C**.

Si no encuentra a nadie que esté desarrollando *exactamente* lo que está soñando hacer, al menos habrá alguien que esté *cerca*. Así es cómo los encontrará.

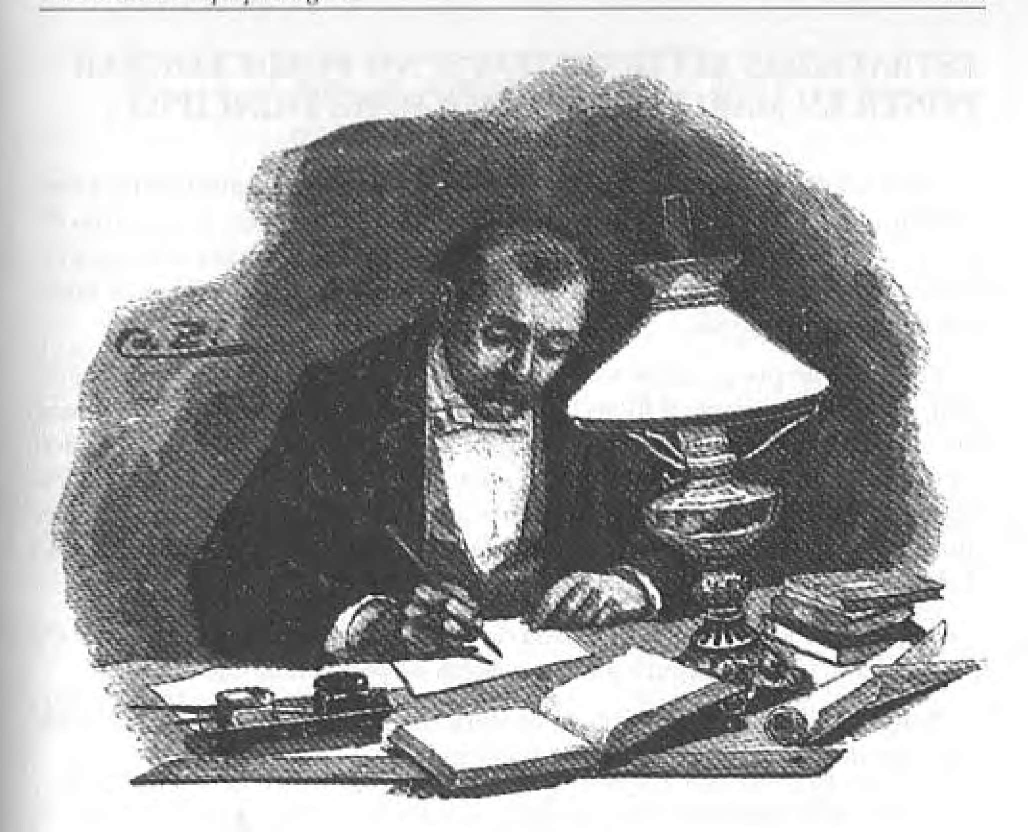
1. Divida en partes el negocio o nueva profesión que haya proyectado.
2. Si tiene más de dos partes, elija dos por las que empezar. Observe a qué tipo de trabajo o persona describen.
3. Averigüe los nombres de esas personas. Necesita tres nombres, como mínimo.
4. Busque, telefonee o escriba un *e-mail* a esas personas. Puede aprender mucho de ellas y, aunque no estén exactamente en el negocio de sus sueños, aprenderá muchas cosas que serán pertinentes para su sueño.
5. Es posible que esas personas, al mismo tiempo, le encaminen hacia otra persona cuya empresa esté todavía más próxima a lo que está aspirando. Pregunte nombres. Vaya a entrevistarlas.

Veamos cómo funciona en la práctica. Para nuestro ejemplo, supongamos que su sueño es —vamos a tomar un caso ridículo— usar ordenadores para supervisar el crecimiento de las plantas en el Polo Sur. Y supongamos que no puede encontrar a nadie que haya llevado a cabo un proyecto parecido. La forma en cómo va a abordar lo que parece un problema insuperable es dividir el negocio propuesto en partes que, en este caso, son: *ordenadores, plantas* y *la Antártida.*

Después intentará combinar **dos** partes, juntas, para definir la persona o personas con las que necesita hablar. En este caso, eso significaría encontrar a alguien que *haya usado ordenadores con plantas en su país*, o alguien que *haya usado ordenadores en la Antártida*, o alguien que *haya trabajado con plantas en la Antártida*, etc. Hablará con ellas y por el camino es posible que descubra que hay alguien que ha usado ordenadores para supervisar el crecimiento de plantas en el Polo Sur. Aunque también es posible que no lo encuentre. En cualquier caso, habrá conocido la mayor parte de obstáculos que le esperan al considerar la experiencia de los que se encuentran en negocios o profesiones *paralelos.*

Por tanto, *siempre* es posible —con un poco de sangre, sudor y lágrimas— descubrir cuál es **A – B = C** para el negocio que está soñando montar.

Paso n.° 2:
Recurrir a Internet
o leer algunos
libros



Como ya se ha mencionado en más de una ocasión en este libro, Internet ofrece cinco tipos de ayuda para una persona que busca trabajo o quiere cambiar de profesión:

1. **Anuncios de trabajos** por parte de empresarios *(se solían llamar «clasificados» y así sigue siendo, no en Internet, pero sí en los periódicos).*
2. **Anuncios de currículos** por parte de las personas que buscan trabajo.
3. **Experiencias y consejos profesionales.**
4. **Información** sobre profesiones, campos, empresas y salarios.
5. **Contactos** con otras personas que buscan empleo o aquellas con recursos.

Mientras que las dos primeras ayudas no funcionan tan bien como sugiere el *bombo publicitario* que se hace de la Red, las últimas tres actúan magníficamente. Este es el verdadero valor de Internet y ciertamente regalo celestial.

ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS SI NO PUEDE LOGRAR PONER EN MARCHA UN NEGOCIO AL PRINCIPIO

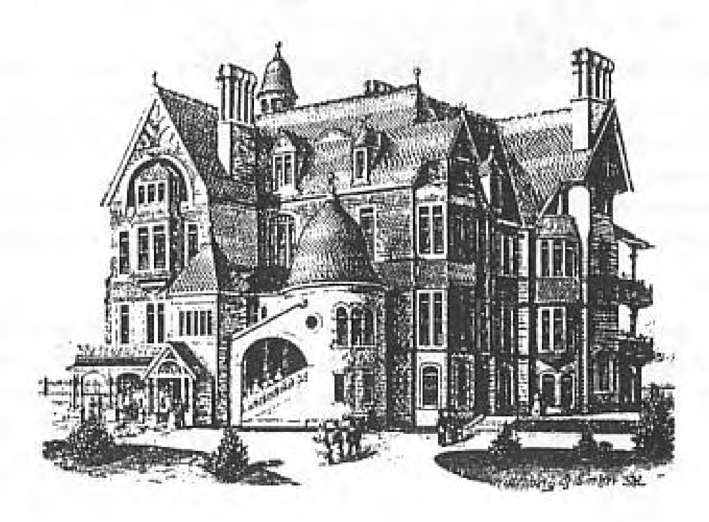
Cuando empecé por primera vez en este sector, hace unos treinta años, leí todos los libros que existían sobre la búsqueda de empleo y el cambio de carrera. Una cosa que me frustraba era que ofrecían algunas estrategias recomendadas y, luego, actuaban como si: *Bueno, ahora, ha conseguido el trabajo que siempre ha querido.*

Siempre me preguntaba, mientras leía, *«¿Pero qué ocurre si uno no lo ha encontrado?»* ¿Qué ocurre si todas las estrategias recomendadas *no funcionan*? De modo que, como es natural, estoy preocupado por mi propio público lector que ha probado *todo* lo que se sugiere en este capítulo, sigue sin trabajo y sus ahorros están entrado en una fase crítica. El consejo siguiente es aplicable no sólo a la idea de montar un negocio propio, sino a cualquier tipo de trabajo potencial.

Seguro que sabe qué es el sistema de la asistencia social. Varía de país en país, pero es una red segura que la mayoría de países han entretejido.

Pero, ¿qué ocurre si no quiere recurrir a la asistencia social? Entonces, ¿qué puede hacer? Bien, tiene varias opciones:

- Un trabajo provisional.
- Un trabajo temporal.
- Mantener dos trabajos distintos a tiempo parcial.
- Trabajo compartido.





UN TRABAJO PROVISIONAL

El primer salvavidas es: *un trabajo provisional.* Esta frase, pronunciada por muchos expertos, se refiere a la situación en la que casi se le haya acabado el dinero y agotado todas las estrategias para buscar empleo. En ese punto, el consejo de todos los expertos es aceptar *cualquier trabajo que pueda conseguir.* Eso llena, o tapa, la diferencia entre el saldo de su cuenta bancaria y lo que necesita para vivir.

La característica de un trabajo provisional es sencilla: es un trabajo a corto plazo que odiaría si no fuera a corto plazo. No se supone que sea algo que le *guste* hacer. Su único requisito es que sea un trabajo honesto y que le aporte algún dinero. Probablemente, será menos dinero del que está acostumbrado/a a ganar, por hora. Además, es probable que sea un trabajo duro o aburrido. *Pero,* ¿a quién le importa? Su única finalidad es la de aportarle algún dinero para que pueda comer. Y pagar el alquiler. *Eso es todo.*

La forma en cómo va a encontrar un trabajo provisional es simple. Compre el periódico, mire los anuncios en los que se requiere ayuda y trace un círculo en *todos y cada uno* de los trabajos en los que pueda imaginarse por un tiempo breve, simplemente por dinero. Luego vaya a solicitarlos.

También puede acudir a empresas de contratación y comentar: «Haré *cualquier cosa*; ¿qué tienen?»

Por desgracia, este espíritu de «Haré cualquier cosa» es más raro de lo que debería ser. Muchas personas que buscan empleo, incluso llegan a rechazar la idea de considerar un trabajo provisional; antes recurrirían a la asistencia social. Uno de los motivos de este sentimiento financieramente suicida es la convicción de que «este tipo de trabajos *no son dignos* de mí». Sabe que: *«Por nada del mundo lavaría platos.»*

Necesito dejar constancia de una obviedad: **ningún trabajo honesto ni le rebajará ni le hará menos importante como persona.** La «persona» que está ejerciendo el trabajo sigue siendo la misma. Con la excepción de que es una «persona» que *necesita ese dinero.* También debería añadir, mientras escribo, que existen muchas lecciones saludables para el alma que se aprenden al aceptar temporalmente un trabajo provisional. Y eso es especialmente cierto si el trabajo es en un nivel distinto y en un mundo diferente al que se está acostumbrado.[40]

Muchos de nosotros retrasamos el momento de buscar un trabajo provisional por algún tipo de razón superior; en especial, la convicción de que debemos disponer de todo el tiempo para buscar empleo. Es cierto que eso es importante; pero también lo es comer. Es posible que le interese considerar un trabajo provisional a tiempo parcial, con la finalidad de afrontar ambas preocupaciones con imparcialidad. (También podría llevar un *diario temporal* durante dos semanas, para comprobar simplemente cuánto tiempo *está* dedicando realmente a la búsqueda de trabajo. A la persona que es más fácil engañar del mundo es a *uno mismo.*)

Un último motivo por el que muchas personas rechazan buscar un trabajo provisional es que están recibiendo unos beneficios por desempleo, que evidentemente se verían recortados si admitieran un empleo de cualquier tipo. Pero no hace falta decir que los beneficios por desocupación se acaban, y si se agotan antes de que encuentre un trabajo entonces la historia es muy distinta. Corra, no se duerma en los laureles, a encontrar un trabajo, cualquiera que sea, solicítelo y acéptelo cuando se lo ofrezcan, sólo como una medida provisional. Continuaremos trabajando este aspecto entre los capítulos 7 y 12. Y *no deje de ser observador.*

40. En un momento de mi vida, yo también acepté un trabajo provisional que implicaba cortar césped, ayudar a poner cemento en las aceras y construir muros de contención. Fue una de las experiencias más educativas de mi vida. Además, me reportó el dinero que tanto necesitaba.

Como dirían los pájaros (*los oí por casualidad hace tan sólo unos días*): «Un trabajo provisional es como una rama frágil de un árbol: un lugar precioso en el que detenerse y respirar, pero un lugar pésimo para establecer un nido permanente.»

TRABAJO TEMPORAL

Después de los trabajos provisionales, su próximo salvavidas es un *trabajo temporal.* En estos tiempos difíciles, muchísimos empresarios reducen su plantilla a lo esencial. El problema es que, mientras, el tiempo sigue avanzando, entonces puede aparecer trabajo adicional, trabajo que su reducida plantilla no puede seguir manteniendo al día.

En ese instante, los empresarios no acostumbrarán a volver a contratar al personal del que se desprendieron, sino que optarán por lo que se denominan «empresas de trabajo temporal», tanto para puestos de jornada completa, como de tiempo parcial. Si le está costando encontrar un empleo a jornada completa a largo plazo, seguro que será interesante apuntarse a una o varias empresas como estas.

Antiguamente, las empresas de trabajo temporal servían sólo para puestos administrativos y de secretaría. Pero se ha constatado una explosión en el campo de los servicios en los años recientes.

Hoy en día, existen empresas de trabajo temporal *(al menos en las ciudades más grandes)* para muchas profesiones diferentes. En su ciudad es posible que encuentre empresas para: contables, puestos industriales, conductores/as, mecánicos/as, trabajadores/as de la construcción, ingenieros/as, directivos/as o ejecutivos/as, canguros (tanto para niños, como para ancianos), personal sanitario/dentistas/médicos, especialistas legales, especialistas en seguros, personal de ventas/marketing, aseguradores/as, servicios financieros, etc.; así como también las especialidades más obvias: procesamiento de datos, secretaría y servicios de oficina.

Encontrará un listado de estas empresas en las páginas amarillas. Sus anuncios suelen indicar cuáles son sus especialidades.

Puede ser que le encuentren un trabajo a jornada completa que dure unos días, semanas o, incluso, meses.

O es posible que le faciliten un trabajo a tiempo parcial que se prolongue por unos días, semanas o, incluso, meses.

O podría ser que no le encontraran nada. En algunas ocasiones ocurre, con todas las empresas de trabajo temporal, que suele haber muchas más personas que buscan empleo que se apuntan en este tipo de empresas que empresarios que se dirigen a ellas para solicitar ayuda.

Por consiguiente, esa no puede ser su única estrategia para encontrar empleo.

Pero está claro que vale la pena intentarlo. Puede aumentar la posibilidad de que la empresa lo vincule con un trabajo, si les ayuda un poco. Por ejemplo, si está dentro de la ingeniería medioambiental y conoce bien su campo, puede incrementar sus posibilidades de lograr un trabajo a través de una empresa concreta si reúne *para ellos* una lista de compañías del sector, junto con el nombre (si lo sabe) de la persona de contacto.[41] Las empresas de trabajo temporal harán lo que hacen siempre, iniciar llamadas a esas compañías solicitando tratos; y si le revelan una plaza vacante, las posibilidades de que sea su nombre el que propongan para ese puesto son muy altas.

COMPAGINAR DOS TRABAJOS DIFERENTES A TIEMPO PARCIAL

Si las empresas de trabajo temporal no le llaman nunca y sigue sin localizar un trabajo a jornada completa, su próxima estrategia para encontrar empleo es buscar uno a tiempo parcial. Aunque hay muchos trabajadores a tiempo parcial *involuntarios* en la actualidad,[42] también hay muchos otros a tiempo parcial *voluntarios*. No *quieren* trabajar toda la jornada. Punto y final. Y, por supuesto, puede ser uno de ellos.

Pero supongamos que quiere un empleo a jornada completa. A menudo podrá juntar un par de trabajos a tiempo parcial, como si fueran el equivalente de uno a jornada completa.

En algunos casos, puede que hasta lo prefiera a un trabajo a jornada completa. A lo mejor se ve a sí mismo como una persona con múltiples talentos y/o, quizá, tenga un par de intereses muy diferentes. En algunas ocasiones, podrá encontrar un trabajo a tiempo parcial en uno de los campos que le interesan y un segundo trabajo en otro que también le interese, lo que le permitirá utilizar *todas* sus habilidades e intereses favoritos, de una forma que ningún empleo a jornada completa podría.

41. Estoy en deuda con una de mis lectoras, Tathyana Pshevlozky, por esta idea.

42. Los trabajadores a tiempo parcial involuntarios son los que quieren un trabajo a jornada completa, que no pueden encontrarlo y que, por consiguiente, aceptan uno a tiempo parcial hasta que encuentren uno a jornada completa.

Puede reunir dos trabajos a tiempo parcial de varias formas. Uno puede ser un empleo en el que trabaje para otra persona, y el otro, ser un negocio o asesoría propios.

Uno puede ser un trabajo anunciado en un periódico (o empresa) u *online*, y el otro consistir en un empleo que haya creado para sí mismo al dirigirse a alguien con el que le gustaría realmente trabajar (o trabajar para esa persona) y al preguntarle qué tipo de ayuda necesitaría.

Uno puede ser un empleo con alguien que no haya visto nunca y el otro, un trabajo con su padre, madre, hermano/a, tío/a o su mejor amigo/a.

Uno puede ser un trabajo durante el día, entre semana, y el otro, para fines de semana, o durante ciertas noches.

Cómo encontrará trabajos como estos dependerá de la naturaleza del mismo. Si es con un miembro de la familia o un/a amigo/a, pídaselo. Si uno de los trabajos implica montar su propio negocio, empiécelo. Los periódicos también son una forma de encontrar empleos a tiempo parcial. Si quieren trabajadores a tiempo parcial, así lo expondrán. La experiencia suele imponer que estos trabajos los encontrará en lugares que le gustan, por mucho menos dinero del que desea, o bien, en lugares que odia, por mucho más dinero (por ejemplo, cabinas de peajes, controladores de supermercados, etc.). La norma general es la siguiente: cuanto más aburrido sea el trabajo, más alto será el salario. Usted decide.

TRABAJO COMPARTIDO

Anda buscando un trabajo a tiempo parcial. Pero un día, mientras revisa los anuncios o habla con algunos/as amigos/as, descubre un empleo a jornada completa que le interesa mucho y en el tipo de sitio que le gustaría trabajar. Pero necesitan a alguien para toda la jornada y usted sólo quiere hacerlo a tiempo parcial. Existe una solución *posible*.

A veces, se puede vender a la empresa la idea de permitir que *dos* personas ocupen ese puesto (*una de 8 a 12 h, por ejemplo, y la otra, de 13 a 17 h*). Es evidente que para poder hacer eso, tiene que encontrar a otra persona

—pariente, amigo/a o conocido/a— que también esté buscando un trabajo a tiempo parcial, y que sea competente y que esté dispuesto/a a compartir ese empleo con usted. Y tiene que hablar con esa persona *primero*, y hablar con ella antes de dirigirse al jefe de ese lugar que le interesa. Este acuerdo recibe el nombre de trabajo compartido y existen varios libros que puede consultar si necesita más consejos sobre cómo hacerlo y cómo venderle esta idea a un empresario.

Por cierto, no omita a empresas grandes de esta búsqueda concreta sólo porque le parezca que están muy atadas por sus propias reglas burocráticas; *algunas* están muy abiertas a la idea de los trabajos compartidos. *Aunque, evidentemente, muchas no lo están.* Pero no pierde nada por preguntar.

CONCLUSIÓN: NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR

Se necesita mucho valor para probar CUALQUIER COSA nueva *(usted)* en la economía actual. Es mucho más sencillo, sin embargo, si recuerda tres normas:

1. Siempre existe algún riesgo al probar algo nuevo. Su trabajo no es evitar el riesgo —no hay forma alguna de hacerlo—, sino asegurarse de antemano de que los riesgos serán *razonables*.
2. Descubra eso antes de empezar, hablando primero con personas que ya hayan hecho lo que está pensando; luego valore si sigue queriendo avanzar y probarlo.
3. Tenga un plan B ya organizado, *antes de comenzar*, sobre qué hará si no funciona; es decir, sepa adónde se dirigirá después. No espere, ¡por favor! Escríbalo en este momento. *Esto es lo que voy a hacer si esto no funciona:*

____

____

Estas reglas siempre son aplicables, independientemente del punto de su vida en el que se encuentre: acabe de empezar, ya trabaje, esté en paro, ronde los cuarenta, se recupere después de una crisis o accidente, afronte la jubilación, etc. Tómeselas muy en serio.

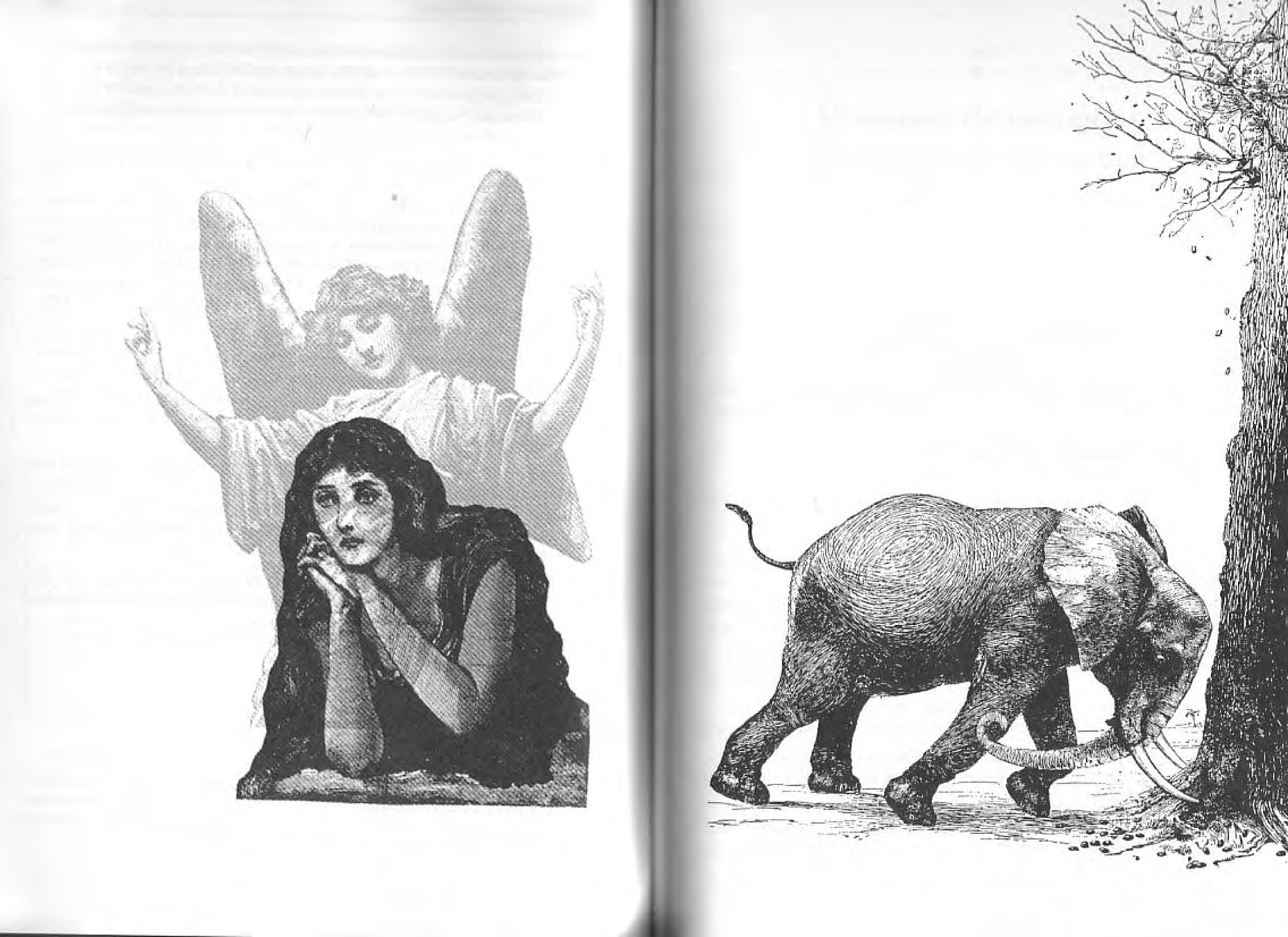
Si comparte la vida con otra persona, siéntese con su pareja o esposo/a y pregúntele cuáles son las implicaciones *para él/ella* si prueba esta nueva aventura. ¿Exigirá todos sus ahorros comunes? ¿Tendrán que renunciar a cosas? Si es así, ¿a qué? ¿Están dispuestos/as a admitir esos sacrificios? Etcétera.

Si ya tiene un trabajo, tendrá que debatir la prudencia de dejar su empleo antes de empezar en una nueva empresa o negocio. ¿Qué es lo que dicen los expertos al respecto? En una palabra, declaran que si tiene trabajo, *no* lo deje. Es mucho mejor pasarse *de forma gradual* a trabajar por su cuenta, realizando primero la actividad a ratos perdidos, mientras sigue conservando el trabajo habitual en otro lugar. De ese modo, puede probar la nueva empresa, al igual que probaría una tabla del suelo en una casa vieja y mal conservada, pisándola con precaución sin apoyar todo su peso sobre ella, para comprobar si le aguantará o no.

Si su investigación reveló que se necesitan buenas prácticas contables para convertirlo en un beneficio y no sabe nada sobre contabilidad, contrate a un contable a tiempo parcial *de inmediato*, o, si no tiene nada de dinero, hable con un contable amigo suyo para que le dedique un poco de tiempo de forma voluntaria.

En sus manos está llevar a cabo una investigación meticulosa, sopesar los riesgos, contabilizar el coste, obtener consejos de los que están íntimamente vinculados a usted; luego, si decide que quiere llevarlo a cabo (sea lo que sea), avance y pruébelo, con independencia de lo que le puedan decir sus bienintencionados/as, aunque pesimistas, colegas.

Sólo dispone de una vida en esta tierra y esa vida es *suya* como para decir cómo tendrá que gastarla o no gastarla. Los padres, amistades bienintencionadas, etc., no tienen voto. Sólo lo tiene usted.



7

El secreto de encontrar el trabajo de sus sueños

¿De qué está enamorado?

«Lo que ocurrió en los últimos dos años es que Valley perdió su asociación con ser el lugar donde se está enamorado de la tecnología y la innovación y se convirtió en el lugar donde uno está enamorado de la idea de enriquecerse.»

Judith L. Estrin,
Refiriéndose a Silicon Valley en California,
Citado en el N.Y.Times, *29/07/01*

Durante los últimos treinta años, he estado escuchando testimonios de miles y miles de lectores/as que me escriben contándome cómo les ha cambiado la vida mi libro. Siempre tengo curiosidad por saber exactamente *qué* parte del libro les ha cambiado la vida. Así que suelo preguntárselo.

Recuerdo a un lector que me respondió escribiendo: «Fue la frase en la que decía: *"Puede hacer todo lo que quiera".*»

Otro lector me comentó que era la frase en la que aseguraba: *«Cuanto más clara sea la visión de lo que busca, más cerca estará de encontrarlo.»*

Y otro lector, con una inclinación más mística, me explicó que fue la frase: *«Lo que está buscando es encontrarse a sí mismo.»*

Lo que siempre me ha fascinado es la frecuencia con la que, en un libro con tantísimas páginas, se trata tan sólo de una frase *(que varía de un lector a otro).* Es como si todo el ser se encontrara al borde de una nueva vida y que

necesitara sólo un pequeño empujoncito —a menudo, una frase sencilla lo conseguirá— para lanzarse a una órbita nueva y más satisfactoria.



¿QUÉ VINO A HACER A ESTE MUNDO?

Es posible que cuando lea esto, toda *su* persona haya estado deseando durante algún tiempo una vida nueva, mejor, más satisfactoria y más plena.

Y en este momento —debido a que le han despedido, al tictac de su reloj *interior*, a la ocurrencia de algún acontecimiento perturbador (como, por ejemplo, una muerte o un divorcio)— se encuentra a sí mismo en una encrucijada, y el momento de buscar de verdad esa nueva vida y ese nuevo trabajo ha llegado.

Ese momento de la vida recibe un nombre; de hecho, tiene varios nombres.

Lo denominaremos «al fin, perseguir sus sueños».
Lo denominaremos «encontrar más metas y sentido para su vida».
Lo denominaremos «hacer un cambio de carrera».
Lo denominaremos «decantarse por probar algo nuevo».
Lo denominaremos «tener la intención de tomar una dirección diferente en su vida».
Lo denominaremos «abandonar la lucha para sobrevivir».
Lo denominaremos «perseguir el trabajo de sus sueños».
Lo denominaremos «encontrar su misión en la vida, al final».

Pero cómo lo denominemos no tiene una importancia real. Se reconoce al instante como el momento en que decide que *ha llegado la hora* de no limitarse a llevar a cabo una búsqueda de trabajo tradicional; va a emprender una búsqueda de trabajo para cambiar de vida o de profesión: una que empiece con **usted** y qué es lo que **usted** quiere de la vida.

En este momento, todo depende de *sus* prioridades. *Sus* deseos. *Sus* sueños. *Su* misión en la vida.

Es el momento de cambiar de vida y deberíamos celebrar su llegada a cualquier vida.

¿POR QUÉ EN ESTE MOMENTO? Y ¿POR QUÉ USTED?

Afrontemos la realidad querido/a lector/a: ni usted ni yo estamos volviéndonos jóvenes. Si no intenta cumplir sus sueños *ahora*, ¿cuándo lo hará?

Ahora es el momento de satisfacer sus sueños y la visión que en algún momento tuvo de lo que podría ser su vida. Aunque no pueda alcanzarse de la noche a la mañana. Aunque requiera paciencia. Aunque comporte trabajar duro. Aunque implique cambiar de profesión. Aunque signifique saltar al vacío y arriesgarse. *(¡Riesgos razonables, por favor!)*

Puede llegar a parecerle una actividad egoísta porque trata de usted, usted, usted. Pero no lo es. Está relacionada con lo que *el mundo* más necesita de usted. Ese mundo, en la actualidad, está lleno de trabajadores que arrastran la misma pregunta durante toda la semana: *¿Cuándo va a llegar el fin de semana?* Y, después, *¡Gracias a Dios que ya es viernes!* Su trabajo lleva comida a sus hogares, *pero*... Pero están aburridos. Algunos están desazonados porque aunque saben qué preferirían estar haciendo, no pue-

den marcharse de sus trabajos sin porvenir, por un motivo u otro. Pero muchos otros, por desgracia, están desilusionados simplemente porque *nunca* le han dado suficiente prioridad en sus vidas. Andan ocupados con su vida laboral y social, y fiestas y vacaciones, pero nunca han dedicado un tiempo a *pensar* a pensar qué es lo que pueden hacer sólo ellos y qué tienen para ofrecer al mundo sólo ellos. Han ido saltando de trabajo en trabajo, dejando que los *accidentes, circunstancias, coincidencias* y *caprichos* les lleven dondequiera que quieran.

Lo que el mundo más necesita *de usted* no es que añada un número, sino que entienda, y luego aporte, qué vino a hacer a este mundo.

Ha llegado la hora de que cumpla con su destino. Quite el polvo a sus sueños. ¡Deje que su visión resplandezca! Y deje que le haga señas. Luego, emprenderá una búsqueda de trabajo cuyo objetivo será realmente el punto de mira.

LA FUERZA DE LA VISIÓN QUE NOS LLAMA

Sea lo que sea lo que le aseguren los demás, no aumentará sus posibilidades de encontrar el trabajo de sus sueños limitándose a pulir su currículum, o realizando unas cuantas pruebas más, o memorizando más técnicas, o leyendo unas respuestas un poco mejores a las dadas en la entrevista con un empresario.

Entonces, ¿qué es lo esencial? Se encuentra en las palabras del lector que dijo que la frase que le había cambiado la vida era:

> «Cuanto más clara sea la visión de lo que busca, más cerca estará de encontrarlo.»



Es en la visión, la imagen de *la vida que realmente desea*, en lo que necesita concentrarse. Tiene la fuerza de lograr todos los cambios que quiera. Y cuanto más detallada sea la imagen, más forma le dé, mayor será su poder. La perfilará más si se plantea preguntas como: ¿Qué es lo que más quiero hacer con mi vida? ¿Cuáles son mis sueños no satisfechos? ¿Qué presentimientos, anhelos, tengo sobre el porqué me pusieron en la tierra? ¿Qué es lo que siempre he aplazado para el futuro que debería intentar conseguir realmente, ahora?



«*Cuanto más clara sea la visión de lo que busca, más cerca estará de encontrarlo.*» A continuación, encontrará cuatro ejercicios que le ayudarán a perfeccionar su visión:

EJERCICIO N.º 1: HAGA UN DIBUJO DE SU VIDA IDEAL

Coja una hoja grande de papel en blanco, algunos lápices de color y trace un dibujo de su vida ideal: dónde vive, quién está a su lado, qué hace, qué aspecto tiene su casa, cómo son sus vacaciones ideales, etc. No permita que la *realidad* se interponga en el camino. Imagine que han agitado una varita mágica sobre su vida y que le proporcionan todo lo que cree que sería una vida ideal.

Está claro que entonces no puede seguir dibujando. Está bien; haga símbolos de cosas o «garabatos» con etiquetas; cualquier cosa, de forma que pueda *verlo* todo en una página, su visión de su vida ideal, aunque esté expresada de manera vacilante.

El poder de este ejercicio suele ser asombroso. ¿Por qué motivo? Al evitar las palabras y usar imágenes o símbolos en la mayor cantidad posible, se evita el lado izquierdo del cerebro («el yo custodiador») y habla directamente al lado derecho del cerebro («el yo experimental»), cuyo trabajo es maquinar el cambio.

EJERCICIO N.º 2: ELIJA SU TRABAJO IDEAL DE ALGUNA LISTA

Bueno, seguro que las *palabras* tienden a motivar a su «yo custodiador». Pero no siempre. A veces, las palabras pueden resultar útiles, como cuando se colocan en forma de *listas*.

Sin embargo, no piense en ellas como *listas*. Piense en ellas como un menú de opciones en algún restaurante vocacional.

Consideremos un pequeño problema: no existe un restaurante como este y el número de opciones es desconcertante. Por ejemplo, los expertos pueden enumerar al menos 12.860 profesiones o carreras entre las que podría elegir, y éstas tienen unos 8.000 puestos de trabajo alternativos, lo que suma más de 20.000.

¡Veinte mil! Aquí reside el problema. La mayoría de personas cree que es imposible escoger nada entre 20.000. De hecho, ¡nos cuesta elegir entre veinte platos de un menú de un restaurante!

Por este motivo, podríamos certificar que las personas han reducido mucho esta lista, a unas 300 opciones. Puede encontrar al 90% de la población de países desarrollados en sólo 300 de estas 20.000 profesiones. Las otras 19.700 están ocupadas sólo por el 10% de los trabajadores. *(Está claro que ese 10% es el que está leyendo este libro.)*

Algunas personas han llegado a reducir la lista aún más, hasta 50 opciones. Por lo que se podría decir que se puede encontrar al 50% de los trabajadores de esos países en sólo 50 profesiones.

Cincuenta parecería un número de profesiones razonable entre las cuales elegir, pero en nuestra cultura siempre estamos buscando a alguien que acorte aún más la lista: libros y periódicos publican este tipo de listas.

¿Este ejercicio *(examinar listas de opciones)* le será útil? Para los principiantes, (1) todo este tipo de listas son muy subjetivas, (2) variarán de una revista o libro a otros, (3) no hay concordancia sobre cuáles son realmente las profesiones «más destacadas», (4) tampoco le explicarán qué criterios utilizaron al recopilar esa lista.

Eso es para los principiantes. Lo que es más importante es que la *mejor carrera* para una persona es un *veneno* para otra. La mejor carrera para *usted* es la que reuna: *sus* competencias favoritas, *sus* materias preferidas, *sus* objetivos esenciales, *sus* personas y cosas favoritas para trabajar, más *su* lugar de trabajo preferido, *sus* objetivos preferidos y *su* nivel y salario preferidos.

El hecho de que una profesión sea «importante» no significa nada, a no ser que le guste. *Importante* sólo se refiere a la demanda que hay para un trabajo o profesión concretos y, por consiguiente, a lo fácil que es introducirse en esos empleos. Pero eso no es muy pertinente, si está buscando un trabajo que le atraiga. Por ejemplo, si una nueva profesión *importante* implica trabajar siempre con ordenadores, pero, en su caso, prefiere mucho más hacerlo con personas, entonces esa profesión le va a entristecer, aunque le resultara muy sencillo encontrar un trabajo de ese tipo.

Por eso, no importa que un trabajo sea *importante* o *sencillo* para optar a él. Lo que importa es que usted y esa profesión estén contentos unos con otros. Mejor que eso, que usted y su profesión mantengan una relación de amor mutua. Un trabajo que no pueda esperar a levantarse por la mañana y dirigirse a él. Un trabajo que le guste tanto que no pueda creerse que le paguen por hacerlo, ya que estaría dispuesto a llevarlo a cabo a cambio de nada. Hay pocas alegrías más en la vida que encontrar un trabajo así.

En consecuencia, al final, cada individuo debe formular su propia lista de «los diez mejores trabajos». Nadie más puede hacerlo en su lugar; por lo tanto, no debería tomar en serio, ni un minuto, la lista que otra persona pueda elaborar para usted, a no ser que lea algo en esa lista que le provoque un *¡Ajá!*

Como *introducción* una lista de este estilo puede llegar a ser útil. Como *receta* sobre por dónde debería continuar, puede ser un desastre.



«Espero encontrar algo seguro, significativo, humanista, tolerante, con horarios flexibles, jefes que no sean sexistas y unos beneficios fabulosos.»

EJERCICIO N.° 3: EL MÉTODO DEL ESPEJO PARA IDENTIFICAR EL TRABAJO DE SUS SUEÑOS

En este método se emplea a otras personas como si fueran un espejo para usted. Observe a todas las personas que conoce, a todas las que alguna vez ha visto en la televisión, o sobre las que ha leído, y piense para sí mismo: «Bueno, ¿el trabajo de cuál de ellos me gustaría más tener, en todo el mundo?» Elija una segunda y una tercera opción. En tres hojas de papel distintas, escriba qué hacen cada una de ellas. Después, debajo de eso, divida sus trabajos en partes: ¿qué es lo que le atrae de ese empleo? Enumere todo lo que pueda. Entonces, estudie las tres hojas, elija qué trabajo le interesa más de verdad y analice cómo podría hablar con alguien que realmente esté ejerciendo ese trabajo.[43]

43. Eso presupone, evidentemente, que podrá cambiar de una profesión a otra sin perder mucho tiempo «recreándola».

Una mujer que cambió de profesión de este modo decidió que el trabajo que más admiraba era el de una mujer que vio en una tele, que presentaba un programa infantil. Así pues, preparó un esquema minucioso de cómo creía que debía ser un buen programa infantil y luego se dirigió a una emisora de televisión local (que no tenía un programa de ese estilo) y les expuso sus ideas. Les gustó la propuesta, la contrataron para presentar un programa de ese tipo y se convirtió en un gran éxito. Más adelante, triunfante, me escribió: «¡Trabajo en mi profesión ideal... sin haber tenido que hacer ninguno de los ejercicios de su libro!» *Bravo*, le respondí.

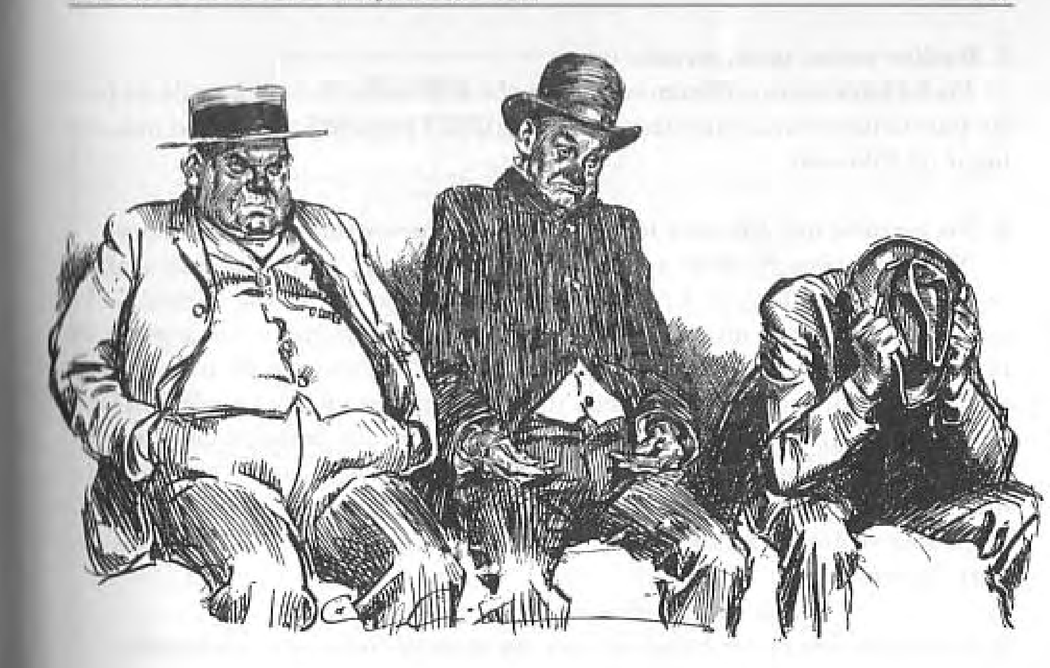
EJERCICIO N.º 4: DEJE QUE UN TEST LE DIGA QUÉ HACER

Si está desconcertado/a sobre cuál es el siguiente paso que debe dar en la vida, la idea de realizar algún tipo de test profesional podría llegarle a parecer genial. No son «tests» reales; no puede suspenderlos. Los expertos los denominan «cuestionarios» o «instrumentos de evaluación». Pero, la gran mayoría sigue llamándolos simplemente «tests».

Pueden presentarse de muchas formas y gustos —tests de habilidades, tests de intereses, tests de valores, tests psicológicos, etc.— y sus nombres forman una verdadera sopa de letras: SDS, MBTI, RHETI, etcétera.

En el pasado, si quería superarlos, tenía que vestirse y dirigirse al centro de asesoría para estudiantes, la oficina de asesoría profesional, oficina estatal para desocupados, etc., donde podía encontrar esos tests y a las personas que los administraban. Todavía puede hacerlo. Pregunte a su alrededor dónde podría encontrar tests de ese tipo.

Pero desde 1996, tenemos una innovación. Si tiene acceso a Internet, hoy en día los tests profesionales pueden bajarse de Internet y realizarse en la privacidad de su propia casa. *¡Se nos iluminan los ojos! ¡Ahora le escucho!*



Puede servirse de sus motores de búsqueda preferidos para encontrar este tipo de tests como, por ejemplo:

http://es.dir.yahoo.com/Ciencias_sociales/Psicologia/Ramas/Personalidad/Pruebas_en_linea/

Pero antes de conectar el módem, lea cinco reglas que debe recordar al enfrentarse a los tests profesionales en general, tanto *on-line* como *off-line*.

Las cinco reglas sobre realizar tests profesionales

1. Considérelos únicamente como algo sugestivo

Estos tests tienen una misión y una intención estupendas: ofrecerle ideas que no se había planteado y sugerencias que vale la pena seguir. Pero si les exige algo más —si espera que le expliquen absolutamente todo lo que hacer con su vida—, les estará pidiendo demasiado. En los tests *on line* (y *off line*), si responde tan sólo a dos preguntas de forma errónea, obtendrá unos resultados y recomendaciones totalmente equivocadas. Por lo tanto, debería creerse no sólo la mitad de la mitad, sino una mínima parte de esa mitad.

2. Realice varios tests, no sólo uno

Podrá hacerse una idea mucho más clara de sus preferencias y de su perfil, por no mencionar sus ideas profesionales, a partir de tres tests o más, en lugar de sólo uno.

3. No permita que los tests le hagan olvidar que es una persona única

Todos los tests tienden a trabajar con categorías, de forma que acaban diciéndole «usted es un ENFP» o «es un AES», o «se siente "Triste"». Es agrupado junto con muchas otras personas, como en una tribu; a veces, es la tribu equivocada. No olvide que es «un/a buscador/a de trabajo único/a que emprende una búsqueda única, identificando una profesión única y, luego, conectando con una compañía o empresa únicas, a las que puede ayudar o servir de una manera única.» (Gracias, Clara Horvath.) Sin una reflexión profunda sobre su carácter único, los tests pueden convertirse en una «trampa para los perezosos», como han reconocido algunos expertos en empleo.

4. Un test *on line* es probable que no sea tan útil como uno preparado por un profesional cualificado

Si no le gustan los resultados que obtiene de los tests *on line* (o no tiene acceso a Internet), salga a buscarlos en centros como los que se han mencionado previamente.

5. No fuerce a sus amistades a hacer tests *on line*

Si los tests *on line* sí que le ayudan, por favor, no se convierta en un «Predicador de los tests profesionales» e intente obligar a todas sus amistades y familiares a materializar este tipo de tests. Las personas se ponen muy nerviosas en relación con las pruebas. Por ejemplo, a algunas les incomodan «las preguntas de elección forzada», en las que deben escoger entre dos opciones que son igual de malas, según su punto de vista. A otras, no les gustan las preguntas sobre cómo se comportarían en situaciones concretas, porque tienden a elegir cómo desearían comportarse, en vez de cómo lo hacen realmente. Y otras personas odian todos estos tests. Punto y final. Por consiguiente, intentar obligar a su familia o mejores amigos/as a pasar por estos tests podría llevarle a un final prematuro. Sea amable: el ordenador que se ahorra podría llegar a ser el suyo.



«Digamos que si puede encontrar un pueblo sin ningún idiota, se habrá encontrado un trabajo.»

PRUÉBESE PRIMERO EL TRAJE

En los cuatro ejercicios anteriores no se crea lo que las listas, tests, expertos o amistades bienintencionadas intenten asegurarle que es un trabajo ideal *para usted.* Al igual que cuando compra un traje, pruébeselo una y otra vez y decídase. Por favor.

Como mínimo, hable con tres personas que ya estén *dentro* de esa profesión que le parece tan atrayente y plantéeles las cuestiones siguientes:

¿Cómo se introdujo en este campo?
¿Qué es lo que más le gusta?
¿Qué es lo que menos le gusta?
¿Cómo podría entrar en esta profesión, y cuánta demanda existe para personas que puedan ejercer este trabajo?
¿Es fácil encontrar un puesto dentro de este sector profesional o difícil?
¿Con quién más me recomendaría o sugeriría que fuera a hablar para aprender más cosas sobre la profesión?

¡Le *interesa* saber todo eso! Créame, ¡*necesita* saberlo! Sobre todo si, para prepararse para esa profesión que le interesa, le llevará un tiempo obtener alguna enseñanza o quizá un título.

Si no logra resolver este tipo de cuestiones *por avanzado*, es posible que lo lamente terriblemente después de toda la formación o del título.

OBTENER UN EMPLEO SEGÚN LOS TÍTULOS

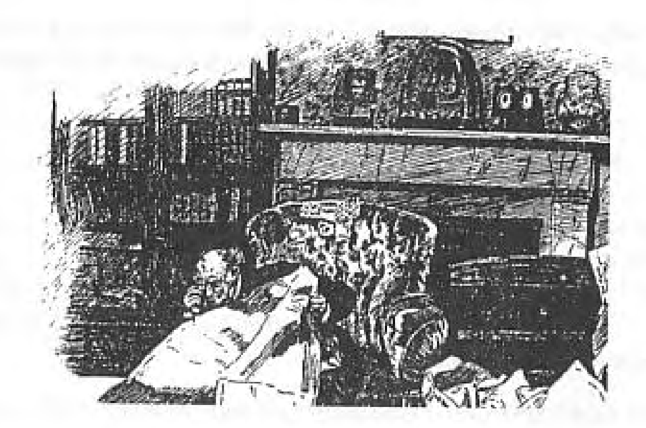
Y hágase un favor muy grande: ¡no se saque un título porque crea que le garantizará un trabajo! No se lo garantizará, *mon ami.*

Desearía que pudiera leer mi buzón de correo electrónico, repleto de cartas amargas de personas que se creían los tests como los que acabamos de mencionar, se decidían por sacarse un título en ese campo, porque sería automático encontrar un empleo, pero que siguen en paro después de dos años. ¡Lloraría! Se sienten amargadas (a menudo), tristes (siempre) y decepcionadas en una sociedad que creen que les ha mentido.

Se dieron cuenta de que no había ningún trabajo que concordara con ese título. Se sienten engañadas por nuestra sociedad y los expertos, en relación con el valor de volver a estudiar y obtener un título en ese o aquel sector «importante».

Cuando poseen ese título costoso que no sirve de nada y siguen sin encontrar empleo, ven cierta ironía en la frase: *«Los países desarrollados son partidarios de un trabajo según los títulos.»*

Si ya ha cometido este error tan caro, ya sabrá a qué me refiero.





CONCLUSIÓN: CUANDO UN TRABAJO DE ENSUEÑO NO ES SUFICIENTE: LA BÚSQUEDA DE LA SERENIDAD

La búsqueda de «un trabajo de ensueño» es, a primera vista, una búsqueda de la felicidad. Queremos ser más felices en nuestro trabajo y vida, de lo que hemos sido hasta el momento.

Más concretamente, queremos esa clase de felicidad a la que le he dado un nombre especial: ***serenidad.*** Y el camino hacia la serenidad se encuentra a través de la ***actitud.***

«Los que vivimos en campos de concentración podemos recordar a los hombres que recorrían los barracones para consolar a los demás regalando su último trozo de pan. Puede que fueran pocos en número, pero ofrecían suficientes pruebas de que todo se le puede quitar a un hombre excepto una cosa: la última de las libertades humanas: elegir la actitud de uno mismo, dado un conjunto de circunstancias...»

Victor Frankl

Su actitud es lo primero (y lo último) que todo el mundo percibirá sobre usted. Es el creador de la estructura de su vida. Como algunos creyentes comentan: «Lo que tiene es un regalo que Dios le ha dado. Cómo lo usa, es su regalo para Dios.» Añadiría que también es su obsequio para los que le rodean.

EN LA BÚSQUEDA DEL TRABAJO DE SUS SUEÑOS, LA ACTITUD PUEDE SER SU MAYOR FLAQUEZA

Es imposible hablar sobre trabajo, y sobre la alegría del trabajo, y sobre encontrar un trabajo de ensueño, sin tratar también de su actitud. La búsqueda de trabajo ilustra perfectamente, en su campo, lo que es cierto sobre todo en esta vida. Por ejemplo, cuando a los empresarios se les pregunta por qué no contrataron a *tal y cual*, contestan invariablemente: «Tenía un problema de *actitud* real.» *O* «No me gustó su actitud.» *O* «Pensé que tenía una actitud penosa.» Es lo primero que todos los empresarios perciben en su currículum, o durante el primer contacto telefónico, o durante una entrevista.

Se dan cuenta de inmediato de si sería una persona agradable de la que estar rodeados, o no. Perciben al instante si tiene un interés por otras personas, sus intereses y necesidades, o si está totalmente absorto en sí mismo. Distinguen inmediatamente si proyecta energía y entusiasmo, o un esfuerzo mínimo y malhumor. Si está en paz consigo mismo y con el mundo, o rebosa ira por debajo de su calma exterior. Si es una persona extrovertida o introvertida. Comunicativa o monosilábica. Interesada por dar o por recibir. Ansiosa por hacer el mejor trabajo posible, dando el máximo, o ansiosa por «limitarse a ser una más del montón».

Su actitud se hace presente en el mismo instante en que entra en la oficina del empresario. Si le despidieron injustamente de su empleo anterior,



su primera gran necesidad es dejar salir su enfado justificado sobre lo diferente que es el mundo laboral de cómo había pensado que sería; si no, ese disgusto paralizará sus esfuerzos para buscar trabajo. Todos los empresarios con los que se reúna lo olerán de una hora lejos, como un borracho intuye una bebida. Puede ser que adore u odie lo que le ha ocurrido al mercado laboral desde la fusión del Nasdaq y los ataques terroristas en EE.UU. del 11 de septiembre de 2001. Pero debe hacer las paces con ello. En este terreno, como en otros, su actitud es *vital* y todos los empresarios la percibirán.

Es importante porque las empresas contratarán a alguien con menos capacidades, pero que tenga la actitud correcta, antes de contratar a una persona con más experiencia y conocimientos, pero con una actitud negativa. Bastantes experiencias han tenido en el pasado con las actitudes equivocadas como para saber que si cometieran la estupidez de contratarle y resultara que tiene una actitud errónea, pronto les *dolería* deshacerse de usted. Por este motivo, son supersensibles a su actitud desde el primer momento que le ponen los ojos encima.

EN LA BÚSQUEDA DEL TRABAJO DE SUS SUEÑOS, LA ACTITUD PUEDE SER SU MAYOR FUERZA

Hasta este momento, he estado hablando de la *actitud como delatadora*. «Tiene un verdadero problema de actitud.» Pero, de hecho, la actitud puede ser nuestra mejor baza, ya que nos ofrece una forma de *transformar* todos los trabajos en *algo mejor*.

A lo mejor, nunca encontraremos el trabajo de nuestros sueños, exactamente, pero nuestra actitud puede ser un tipo de *alquimia* que tiene el poder de transformar cualquier empleo en algo más apetecible.

Este tipo de *alquimia*, en la actualidad, se compone de cuatro partes:



1. **El trabajo típico del nuevo milenio se ve, más bien, como un trabajo temporal.** Es decir, «de una duración imprecisa». Si trabaja para otra persona, entonces la duración de su empleo depende de las personas para las que trabaja y no sólo de usted. Su gestión puede terminar en cualquier momento y sin aviso. Siempre debe estar mentalmente preparado para volver a buscar trabajo enseguida.

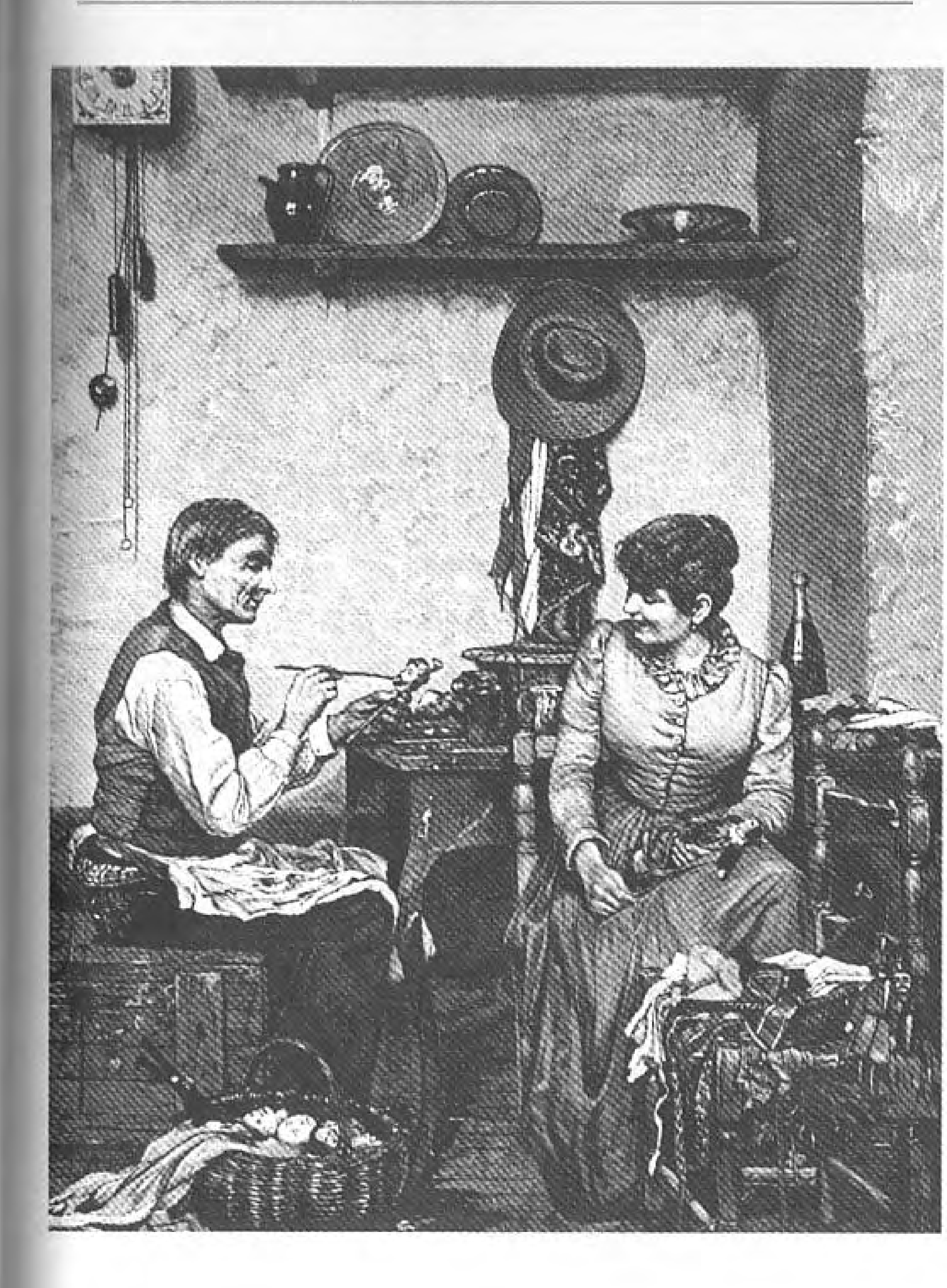
2. **El trabajo típico del nuevo milenio se ve, más bien, como un seminario.** Casi todos los trabajos actuales se mueven y cambian tan rápido, en su propia naturaleza, que es mucho lo que tiene que aprender, tanto al principio como a lo largo de su carrera. No puede pensar en su trabajo sólo como lo que logra. Debe pensar en él como lo que ha aprendido, está aprendiendo y aprenderá. No sólo debe estar preparado/a para aprender, sino ansioso/a por hacerlo. Y debe remarcar ante cualquier empresario potencial lo mucho que le gustaría afrontar nuevas tareas y procedimientos, y lo rápido que aprende.
3. **El trabajo típico del nuevo milenio se ve, más bien, como una aventura.** Si termina trabajando en una empresa de cualquier tamaño, es muy probable que los dramas que experimente en esa compañía, diaria, semanal o mensualmente, rivalicen con cualquier serie de la televisión actual. Entra en juego el poder. ¡La ambición! ¡Rumores! ¡Malas decisiones! ¡Alianzas extrañas! ¡Chivatazos! ¡Recompensas! ¡Cambios repentinos que nadie había previsto con antelación! En algunas ocasiones, le gustará la forma cómo salen las cosas; en otras, la odiará.
4. **El trabajo típico del nuevo milenio es uno en el que la satisfacción debe residir en el propio trabajo.** Antiguamente, la mayoría de personas esperaba no sólo encontrar un trabajo que les gustara, sino también uno en el que se las valorara. En otras palabras, buscábamos un tipo de amor en el lugar de trabajo.



Es cierto que todavía existen lugares como este en que una persona puede ser valorada, saludada, señalada y puesta por las nubes, pero no son tan comunes ni tan fáciles de encontrar como solían serlo, sobre todo si la empresa tiene más de 50 empleados. Aunque haya llevado a cabo la mejor investigación mientras buscaba trabajo, puede terminar, en la actualidad, en un empleo en el que sus jefes no lleguen a reconocer o apreciar la buena contribución que ha hecho, lo que le deja con un sentimiento de olvido e inadvertencia y, al final, después de varios meses o incluso años, es posible que le despidan, sin aviso, aduciendo una caída del negocio, la necesidad de «sangre fresca», quiebra, fusión o la luna.

Debe encontrar un trabajo que alimente su autoestima, simplemente por el hecho de ejercerlo, en lugar de depender de alguna recompensa, un aumento o una promoción futura.

La clave para encontrar un trabajo de ensueño es acercarse a ellos con la actitud de que todos pueden ser transformados.



8

Cuando se pierde de vista el tiempo

¿CUÁLES SON SUS COMPETENCIAS TRANSFERIBLES FAVORITAS QUE MÁS LE GUSTARÍA USAR?

Básicamente existen tres formas a través de las cuales podemos identificar y encontrar el tipo de trabajo que tenemos muchas ganas de hacer, el trabajo de nuestros sueños:

1. **Dejarse llevar.** En primer lugar, algunos nos limitamos a *dejarnos llevar.* Suerte, accidente, pura coincidencia, nos levantamos una mañana y nos damos cuenta de que estamos en el *trabajo de nuestros sueños.* Lo hemos obtenido casi sin ser conscientes de ello. Dibujamos una gran sonrisa en nuestras caras desde ese momento.
2. **Buscarlo, en cierto modo.** En segundo lugar, algunos *más o menos* salimos a buscar el trabajo de nuestros sueños y volando como un halcón, dibujando círculos vagos en el cielo, preparados para abalanzarnos sobre todo lo que parezca un empleo de ensueño, terminamos encontrándolo. Cierto es que nos esforzamos *un poco* en nuestra búsqueda, pero —si miramos atrás—, *no demasiado.* Es más como un paseo en una alfombra mágica, en el que la intuición nos lleva tranquilamente, con el paso de los años, de algo tan negativo como «este empleo es un infierno», a algo como «un empleo caído del cielo».

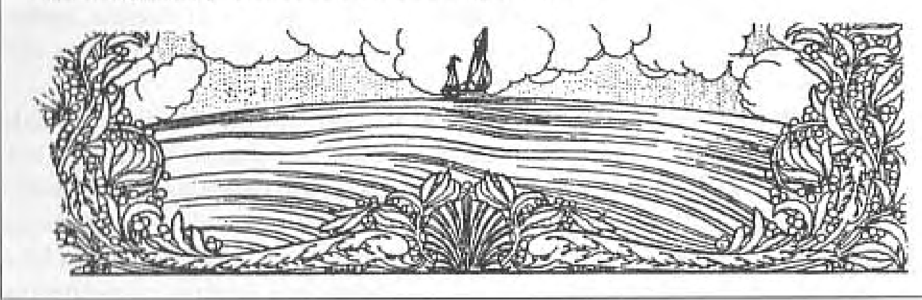
«Me especialicé en Humanidades y, a partir de ese momento, vagué por varios trabajos, que eran eso: simples trabajos. Si soy honesta, tenía veintitantos años (época que he rebautizado como la década del terror) y no tenía ni idea de lo qué quería hacer. Sólo que echaba de menos la autoexpresión y la pasión en mi trabajo. Compré su libro, realicé algunas entrevistas informativas, incluso llegué a visitar a un asesor profesional; todo, en vano.

»Cinco años después, en la actualidad, he vuelto a coger su libro y he identificado mis valores, habilidades y talentos. Con mis valores y capacidades en mente, fui a la biblioteca para informarme sobre empleos públicos y profesiones sin ánimo de lucro, y me di cuenta de que me interesaba más la segunda opción.

»Confeccioné una lista con todas ellas y empecé a ponerme en contacto con las empresas cuyos valores se acercaban a los míos: ayudar a otras personas de la comunidad.

»Una organización en particular me devolvió la llamada al día siguiente y me preguntó si me podría entrevistar para un puesto profesional. Me hicieron una segunda entrevista, después de analizar que estaba segura de que comprendía todo lo que comportaba el trabajo, y en menos de un mes me ofrecieron el puesto de mi vida.

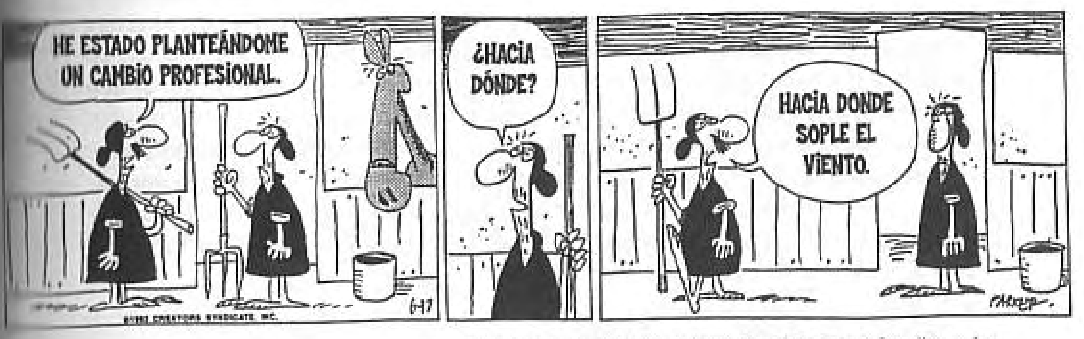
»Gracias a usted y a sus consejos sobre las formas más eficaces para encontrar trabajo —anteriormente, durante un período de cuatro meses, había solicitado al menos cincuenta empleos a partir de los clasificados sin éxito alguno—, hoy en día estoy felizmente contratada, realizo el tipo de trabajo que más me gusta, y lo encontré en un tiempo récord.»



3. **Dedicando muchos esfuerzos, a través de un proceso gradual.** En tercer lugar, algunos seguimos una búsqueda de nuestro trabajo perfecto muy decidida. Compramos un libro, o nos inscribimos a algunas clases de asesoramiento profesional, y estamos dispuestos a dedicar horas y días a la búsqueda, mediante un proceso minucioso y de varios pasos que nos guía. Es mucho trabajo, pero todo parece como un paseo en una alfombra mágica: pasamos de A a B y a C, y progresivamente llegamos al final a nuestro destino, meta y objetivo.

¿Cómo identificar el trabajo de nuestros sueños, paso a paso?

1. **Competencias transferibles preferidas.** Realice un inventario sistemático de las *competencias transferibles* que ya posea.
2. **Campos de fascinación.** Realice un inventario sistemático de los campos o *unidades de conocimiento* que más le fascinen.
3. **La flor.** A partir de esos dos inventarios, cree una descripción —una imagen, si lo desea— de *qué apariencia* tiene su nueva carrera.
4. **Nombres de trabajos que encajen.** Después, entreviste a personas y comparta esta imagen para averiguar *cuál es su nombre* (o nombres).
5. **Entrevistas informativas.** Cuando conozca sus capacidades, y sepa qué tipo de trabajo quiere desempeñar, vaya a hablar con personas que lo estén ejerciendo. Descubra lo mucho que les gusta su trabajo, cómo lo encontraron.
6. **Investigación sobre empresas.** Lleve a cabo una investigación, en el área geográfica que haya elegido, sobre empresas que le interesen, para descubrir qué hacer y contra qué tipo de problemas luchan.
7. **Relaciones.** Luego, identifique y busque a la persona que realmente tiene el poder para contratarle en esa empresa, para el cargo que desea.
8. **Contactos.** Use sus contactos para lograr reunirse con esa persona que tiene poder para contratarle. Muéstrele cómo puede ayudarle con sus problemas y cómo destacaría entre un grupo de cien empleados.
9. **Final.** En todo este camino ahórrese tiempo: no tome ningún atajo.



Usado con permiso de Johnny Hart y Creators Syndicate, Inc.

Esencialmente, estos son los mismos pasos que los del *enfoque creativo hacia un cambio profesional.* El enfoque creativo hacia un cambio profesional consta de tres partes. Estas partes adoptan la forma de las viejas preguntas familiares: *Qué, Dónde* y *Cómo*.

¿Qué?

La pregunta completa sería: *¿Con qué competencias disfruta más al utilizarlas?*

Para responder a esta pregunta necesita identificar o inventariar qué **competencias/ dones /talentos** posee; y, luego, tiene que priorizarlas en el orden de importancia y de disfrute para usted. Los expertos las denominan competencias transferibles, porque se pueden transferir a cualquier campo/profesión que elija, con independencia de dónde las adquirió por primera vez o el tiempo que haga que las posee.

¿Dónde?

La pregunta completa sería: *¿Dónde prefiere usar esas competencias?*

Está relacionada *principalmente* con los **campos de fascinación** *que ya haya adquirido,* en los que más disfrute. Pero *dónde* también está asociado con sus condiciones laborales preferidas, el tipo de datos o personas con las que disfruta trabajando, etcétera.

¿Cómo?

La pregunta completa sería: *¿Cómo encontrará esos trabajos en los que aplicará sus competencias favoritas y sus campos de conocimiento preferidos?*

Para contestar a esta pregunta tiene que **entrevistar a varias personas para hallar la información que está buscando.** Empiece las entrevistas con la conciencia de que las *competencias* indican los títulos de los puestos de trabajo y los *campos de fascinación* muestran un *campo* profesional en el que usaría esas competencias. Además, le interesa averiguar los nombres de *empresas* dentro de su área geográfica preferida que ofrezcan ese tipo de empleos. Y, los nombres de las personas o persona que tienen el *poder* real para contratarle, así como también los retos que afrontan. Luego debe asegurarse una entrevista con ellas, por medio de sus contactos, y mostrarles cómo sus habilidades pueden ayudarles respecto a sus desafíos.

¿POR QUÉ EMPEZAMOS POR EL «QUÉ»?

La primera vez que se enfrente a la tarea de buscar trabajo, si es normal, instintivamente querrá saltarse el **Qué** y el **Dónde** y lanzarse directamente al **Cómo**. Ya sabe: *cómo* redactar un currículum, *cómo* encontrar vacantes, *cómo* comportarse en una entrevista. De hecho, existen muchos seminarios organizados para enseñar a las personas sólo la parte del *Cómo* de la búsqueda de empleo: currículos, entrevistas, negociación de salario.

Este es un error *monumental.*

Le explicaré *por qué.* Imagine que le pido que mire alrededor de su casa para ver si puede encontrar un objeto insignificante que le encanta a su prima Ned, que se ha cambiado de lugar dos veces y que a usted no le gusta demasiado. Como este ejercicio no le interesa prácticamente nada, puede imaginar la debilidad con la que se pondría a buscar ese objeto. Lo haría porque es buena persona, pero *no se rompería la cabeza.*

Ahora imaginemos que hay otro objeto en su casa, un objeto querido, lo único que le dejó su abuela al morir, y que lo ha estado buscando en vano durante años. Es *tremendamente* importante para usted. Y ahora le aseguro que lo vi, en algún rincón de su casa, hace pocos días, pero que no puedo recordar exactamente dónde. Cargado con esta nueva prueba de que todavía existe, puede imaginarse que, prácticamente, destrozaría la casa para encontrar esa cosa que es tan importante para usted y que ha estado buscando durante años y años.

La moraleja de nuestra historia seguro que ya la ha adivinado: *el fervor de su búsqueda será directamente proporcional a lo mucho que le importe LO QUE esté buscando.* Es cierto en la vida. Y también es cierto en la búsqueda de trabajo.



Steven M. Johnson

«¿QUÉ?» ES UNA CUESTIÓN DE COMPETENCIAS

En este punto buscamos lo que podría entender como los cimientos básicos de su trabajo. Por lo tanto, si va a identificar el trabajo de sus sueños, y/o intentarlo a través de un cambio profesional, debería empezar, en primer lugar, identificando todas sus competencias funcionales, transferibles. Y aunque es posible que crea que conoce cuáles son sus mejores habilidades y sus preferidas, en la mayoría de casos, su autoconocimiento podrá servirle de poco.

¡Un fin de semana será suficiente! En un fin de semana, puede inventariar su *pasado* lo suficiente como para hacerse una buena idea del *tipo* de trabajo que le encantaría ejercer *en el futuro. (Es evidente que puede alargar el inventario durante numerosas semanas, quizá dedicando una o dos horas una noche a la semana, si prefiere. Usted decide cómo realizarlo.)*

UN CURSO INTENSIVO SOBRE «COMPETENCIAS TRANSFERIBLES»

Muchas personas «tiemblan» sólo con oír la palabra «competencias».

Empezando por estudiantes de instituto que buscan empleo: «Realmente, no tengo ninguna competencia», aseguran.

Siguiendo por universitarios/as: «He pasado cuatro años en la universidad. No he tenido tiempo de aprender competencias.»

Y terminando por las personas que rondan los cuarenta, sobre todo si están pensando en cambiar de profesión: «Tengo que volver a estudiar y reciclarme, porque si no, no tendré ninguna competencia en mi nuevo campo.» O «Bueno, si afirmo que no tengo competencias, empezaré por un nivel inicial muy básico.»

Todos estos miedos que rodean a la palabra «competencias» son muy usuales y provienen de una mala interpretación de lo que significa esa palabra. Un malentendido que es compartido, podríamos añadir, por demasiados empresarios, o departamentos de recursos humanos, y también por los denominados «expertos profesionales».

Si comprende la palabra, automáticamente se colocará por delante de la mayoría de personas que buscan empleo. Y sobre todo si está tanteando la idea de cambiar de carrera, puede ahorrarse mucho tiempo en la locura llamada

«volver a estudiar». Ya lo he explicado antes y lo volveré a hacer: *quizá* necesite un poco más de formación, pero con mucha frecuencia es posible realizar un cambio profesional considerable sin ningún curso de reciclaje. Todo depende. Y en realidad, no *sabrá* si necesita, o no, una formación adicional hasta que no haya terminado todos los ejercicios de este capítulo y del siguiente.

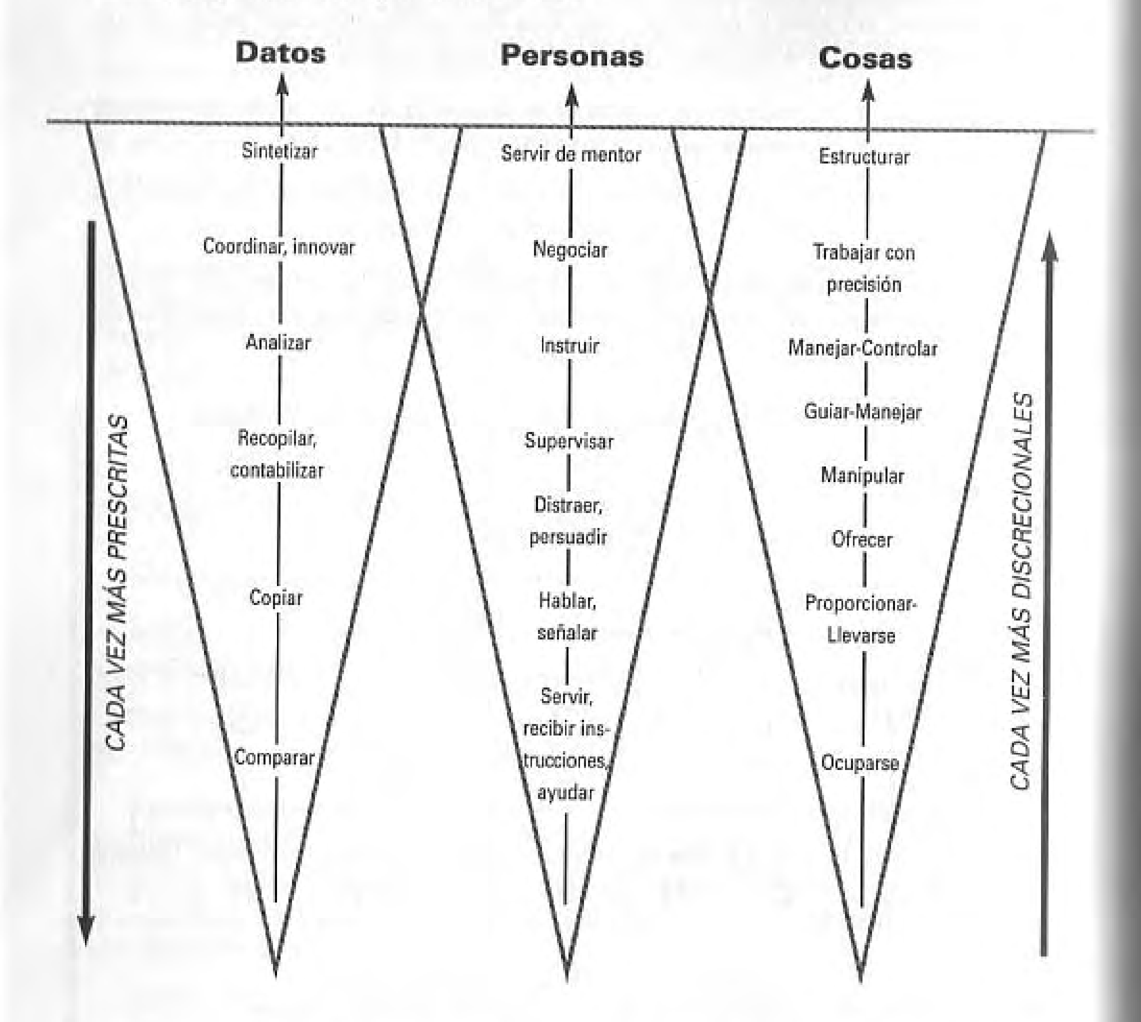
Entonces, si las competencias transferibles son el centro de su visión y de su destino, veamos qué *son* exactamente esas habilidades.

A continuación se presentan las verdades más importantes que necesita recordar sobre las competencias trasferibles, funcionales:

1. **Sus competencias transferibles *(funcionales)* son la unidad más básica —los átomos— de cualquier profesión que pueda llegar a elegir.** Puede comprobarlo en el diagrama siguiente:



Las habilidades que tiene que inventariar, para sí mismo, se denominan competencias funcionales o transferibles. A continuación se inserta un famoso diagrama en el que se muestran:



2. **Siempre debería afirmar que posee las *mejores* habilidades que legítimamente pueda demostrar, en base a su rendimiento previo.**

Como hemos observado en el diagrama anterior de competencias funcionales/transferibles, sus habilidades se dividen en tres *familias*, según si las usa con **Datos/Información**, **Personas** o **Cosas**. Y de nuevo, como evidencia ese diagrama, dentro de cada familia existen competencias *simples* y

otras superiores, o *más complejas*, de forma que se pueden agrupar todas en una lista en forma de pirámides invertidas, con las habilidades más simples en la parte inferior y las más complejas en orden ascendente, como muestra el diagrama.

A propósito, como norma general —aunque existen excepciones— cada competencia *superior* requiere que también sea capaz de desarrollar todas las habilidades enumeradas por debajo en el diagrama. Por tanto, es evidente que también podrá asegurar que posee *esas competencias*. Pero le interesa, en especial, afirmar que posee las habilidades mejores que legítimamente pueda, sobre cada pirámide de competencias transferibles, en base a lo que ya haya demostrado que es capaz de hacer en el pasado.

3. **Cuanto mejores sean sus competencias transferibles, más libertad tendrá en el trabajo.**

Las competencias más simples pueden ser, y suelen serlo, *exigidas* ineludiblemente (por parte del empresario), de modo que si asegura que posee *sólo* las habilidades más simples, tendrá que «encajar», siguiendo las instrucciones de su supervisor y haciendo exactamente lo que le diga que haga. Cuanto mejores sean las habilidades que pueda asegurar legítimamente que posee, más libertad poseerá para amoldar su trabajo de la forma que desee que realmente encaje con *usted*.

4. **Cuanto mejores sean sus competencias transferibles, con menos competencia tendrá que enfrentarse, sea cual sea el trabajo que está buscando, ya que los empleos que precisan ese tipo de habilidades, en raras ocasiones serán anunciados a través de los canales normales.**

No tendrá que pensar en recurrir a anuncios clasificados, currículos y agencias, tal y como los hemos descrito en los capítulos anteriores. No tendrá que hacerlo si puede asegurar legítimamente que posee competencias superiores; entonces, para encontrar ese tipo de empleos *debe* seguir lo que he definido como «método de búsqueda de empleo que le cambiará la vida», descrito en este y en los dos próximos capítulos.

La esencia de esta técnica para buscar trabajo o cambiar de profesión es que una vez haya identificado sus competencias transferibles favoritas y sus campos de fascinación seleccionados, entonces podrá llegar a dirigirse *a cualquier empresa que le interese, con independencia de que tengan una vacante o no la tengan.* Como es natural, cualquiera que sea el lugar que visite —y sobre todo en los que no han anunciado una vacante— se encontrará con unas cuantas personas que buscan trabajo y con las que tendrá que competir.

De hecho, si a los empresarios a los que visita les complace lo bastante, es posible que estén dispuestos a crear un puesto para usted que no exista en ese momento. *En ese caso, no estará compitiendo con nadie, ya que será el único solicitante para ese puesto acabado de crear.* Aunque esto no ocurre en todos los casos, me quedo asombrado de las veces que llega a suceder *de verdad*. *La razón* es que los empresarios suelen haber estado *pensando* en crear un nuevo puesto en su empresa durante un tiempo, pero entre pitos y flautas nunca han conseguido *materializarlo*. Hasta que le ven.



Entonces deciden que no quieren dejarle escapar, ya que *los buenos empleados son tan difíciles de encontrar como los buenos empresarios.* Y de repente, recuerdan ese puesto al que le han estado dando vueltas durante semanas o meses. De forma que desentierran su *intención*, crean el puesto en el acto y ¡se lo ofrecen! Y si ese nuevo trabajo es no sólo lo que ellos necesitaban, sino que es exactamente lo que *usted* andaba buscando, entonces tendrá el trabajo de sus sueños. Se habrán encontrado. Las dos partes saldrán ganando.

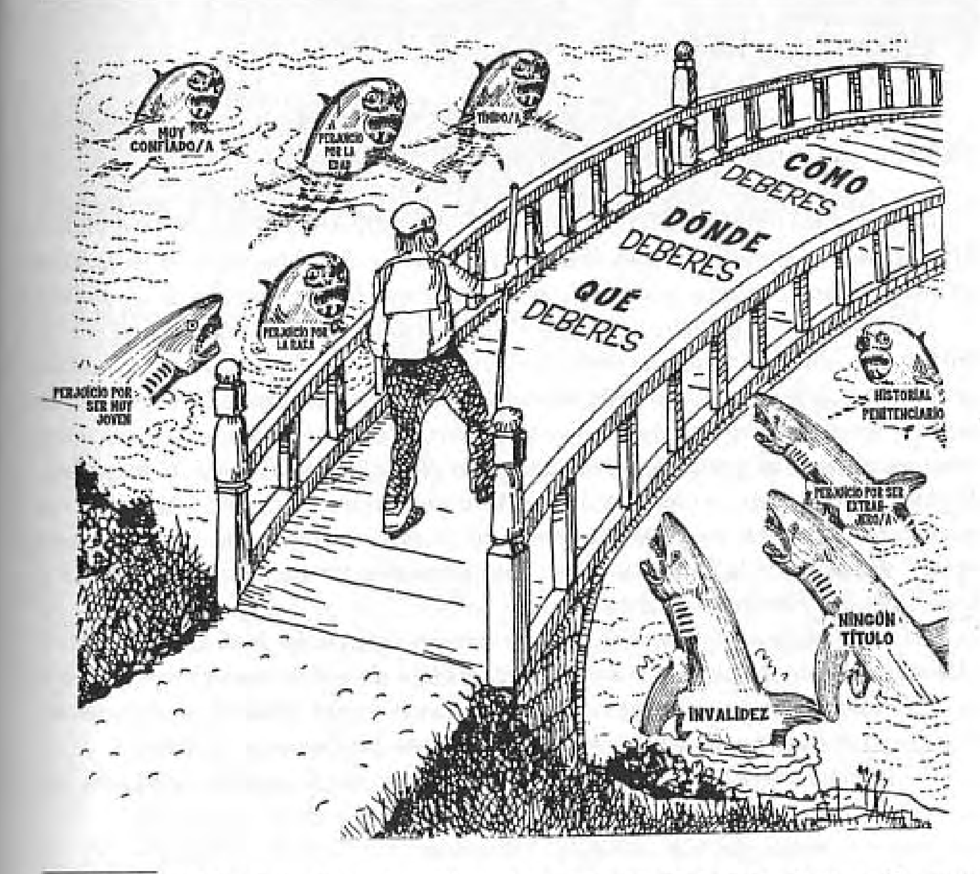
5. No confunda las competencias transferibles con rasgos.

Las competencias funcionales/transferibles suelen confundirse con **rasgos, temperamentos** o **clases**. Se cree que las habilidades transferibles son cosas como: *tener mucha energía, prestar atención a los detalles, llevarse bien con los demás, mostrar decisión, trabajar bien bajo presión, ser una persona simpática, intuitiva, insistente, dinámica, segura*, etc. A pesar de las ideas equivocadas populares, esto no son competencias funcionales/transferibles, sino rasgos, o el *estilo* con el que desarrolla sus habilidades transferibles. Por ejemplo, fijémonos en «prestar atención a los detalles». Si una de sus competencias transferibles es *«llevar a cabo investigaciones»*, entonces *«prestar atención a los detalles»* describe la forma o el estilo mediante los que desarrolla esa competencia transferible, denominada *llevar a cabo investigaciones*. Si quiere

saber cuáles son sus rasgos, encontrará tests populares como el *Myers-Briggs Type Indicador*, que evalúan ese tipo de cosas.[44]

Si ninguno le sirve de ayuda y no puede pensar en nada que realmente le gustaría hacer, no le viene a la cabeza (ni lo tiene en la punta de la lengua), recurra al Ejercicio de la Flor (pp. 320-361) y realice esos ejercicios.

Esta es la moraleja paradójica de este curso intensivo sobre competencias transferibles: cuanto menos, intente «ser poco preciso/a» y estar abierto/a a *cualquier cosa*, cuanto más defina sus habilidades con los *datos/información* y/o *personas* y/o *cosas* con detalle y al nivel más alto que pueda defender legítimamente, **más probable será que encuentre un trabajo**. Justo lo opuesto a lo que empieza pensando una persona normal que quiera cambiar de profesión.



44. http://es.dir.yahoo.com/Ciencias_sociales/Psicologia/Ramas/Personalidad/Pruebas_en_linea/Myers_Briggs_Type_Indicator/

«NO RECONOCERÍA MIS CAPACIDADES NI AUNQUE VINIERAN A DARME LA MANO»

Bueno, en este momento sabe qué *son* las competencias transferibles técnicamente, el problema que le espera a continuación es entender las suyas. Si es una de las pocas personas afortunadas que ya saben cuáles son sus competencias transferibles, bendito sea. Anótelas y ordénelas según su preferencia. Sin embargo, si no sabe cuáles son sus habilidades (y el 95% de los trabajadores *no* lo saben), entonces necesitará un poco de ayuda. Esa ayuda la encontrará en *El Ejercicio de la Flor*, al final del libro.

El ejercicio implica los pasos siguientes:

1. Escribir una historia

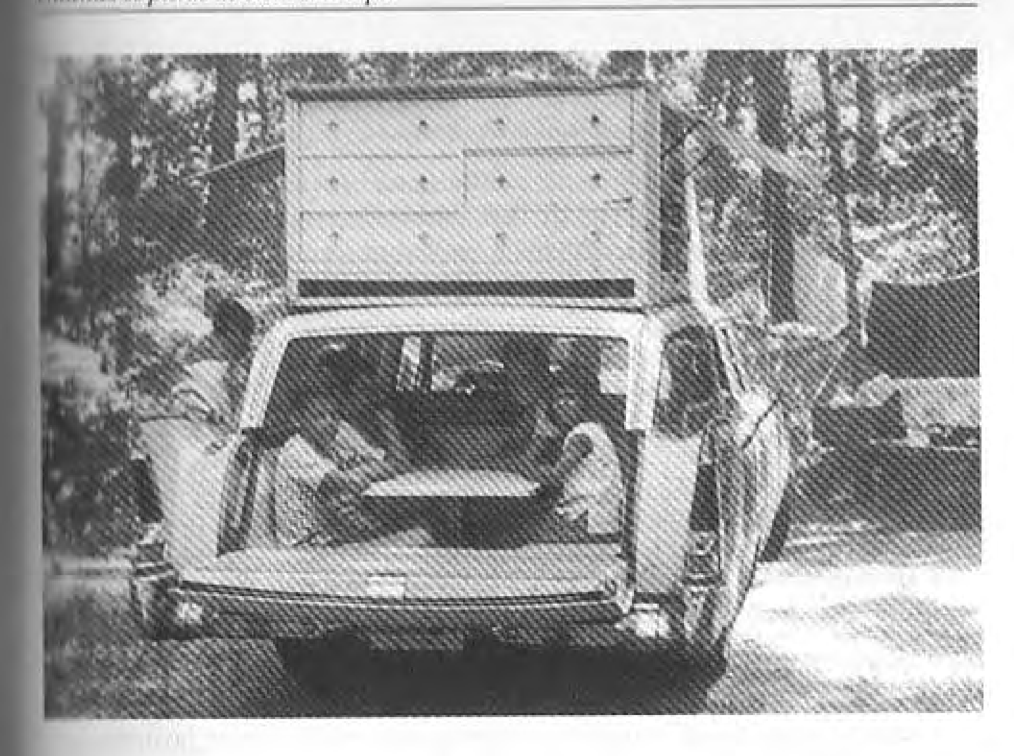
A continuación se presenta un ejemplo concreto de este tipo de historia, para que pueda observar cómo se elabora:

«Hace varios años, quería llevar de vacaciones estivales a mi mujer y mis cuatro hijos. Tenía un presupuesto muy limitado y no podía permitirme alojar a mi familia en moteles. Decidí arreglar nuestra furgoneta para que hiciera las veces de caravana.

»Primero fui a la biblioteca para coger algunos libros sobre caravanas. Leí esos libros. Luego, diseñé un plan de cómo tenía que modificarla para poder acondicionar el interior de la furgoneta, así como también la parte superior. Luego fui a comprar la madera necesaria. Durante los fines de semana a lo largo de un período de seis semanas, construí en el garaje la estructura para el «segundo piso» de la furgoneta. Después corté puertas, ventanas y coloqué una cómoda con seis cajones dentro de esa estructura. La monté en la parte superior de la furgoneta y la fijé. Posteriormente equipé el interior de la furgoneta, los asientos traseros, con una mesa y un banco a cada lado, que fabriqué yo mismo.

»El resultado fue una caravana completa casera, que acabé de montar cuando estábamos a punto de empezar nuestro viaje, y luego desmonté cuando regresamos a casa. Pudimos alargar nuestras vacaciones durante cuatro semanas, manteniéndonos dentro de nuestro presupuesto ya que no tuvimos que dormir en moteles.

»Calculo que me ahorré unos 2.200 euros en facturas de motel durante esas vacaciones de verano.»



Lo mejor sería que cada historia que estructure contenga las partes siguientes, que quedan ilustradas en la anterior:

I. **Su objetivo: lo que quería lograr**: *«Quería llevar de vacaciones de verano a mi mujer y mis cuatro hijos.»*

II. **Algún tipo de dificultad, obstáculo o limitación a las que se enfrentara** (autoimpuestas o no): *«Tenía un presupuesto muy limitado y no podía permitirme alojar a mi familia en moteles.»*

III. **Una descripción de lo que hizo, paso a paso** (cómo comenzó para acabar logrando su objetivo, el anterior, a pesar de las dificultades o limitaciones): *«Decidí arreglar nuestra furgoneta para que hiciera de caravana. Primero fui a la biblioteca para coger algunos libros sobre caravanas. Leí esos libros. Luego diseñé un plan de cómo tenía que modificarla, para poder acondicionar el interior de la furgoneta, así como también la parte superior. Después fui a comprar la madera necesaria. Durante los fines de semana, a lo largo de un período de seis semanas...» etc., etc.*

IV. **Una descripción del resultado**: *«Pudimos alargar nuestras vacaciones durante cuatro semanas, manteniéndonos dentro de nuestro presupuesto ya que no tuvimos que dormir en moteles.»*

V. **Cualquier afirmación medible/cuantificable de ese resultado que se le pueda ocurrir:** *«Calculo que me ahorré unos 2.200 euros en facturas de motel durante esas vacaciones de verano.»*

Cuando haya escrito la historia, analícela en busca de sus competencias transferibles usando «Las teclas de la máquina de escribir» en *El Ejercicio de la Flor*, al final del libro (pp. 320-361). Así habrá terminado el primer paso de la identificación de habilidades.

2. Repetir ese proceso con seis historias más

A continuación, escriba una historia más y analícela mediante «Las teclas de la máquina de escribir», al final del libro. Continúe el proceso con siete historias, pero no redacte una nueva hasta que no haya terminado de analizar la anterior.

3. Priorizar sus competencias transferibles favoritas

Cuando haya identificado sus competencias transferibles favoritas, necesita ordenarlas según la prioridad o importancia que tienen para usted. ¿Con qué habilidad disfruta más al usarla? ¿Y la siguiente? Etc. Encontrará una *Tabla de prioridades* al final del libro (pp. 335-337) que le ayudará a realizar esta tarea rápida y fácilmente.

4. Dar forma a las habilidades que le importen más

Después de haber identificado sus diez competencias transferibles preferidas, tiene que *dar forma* a la descripción de cada una de ellas, de modo que pueda definir cada uno de sus talentos o habilidades con más de un verbo o un sustantivo como, por ejemplo, *organizar*.

Tomemos *organizar* como ejemplo. Asegura con orgullo: «Se me da bien *organizar*.» Este es un buen comienzo para definir sus competencias, pero por desgracia, no es suficiente. ¿Organizar QUÉ? *¿Personas*, como en una fiesta? *¿Los aspectos prácticos*, como en una reunión de trabajo? O *¿mucha información*, como en un ordenador? Estas son tres habilidades totalmente distintas. Sólo la palabra *organizar* no define de qué tipo es la *suya*.

Por lo tanto, *dé forma* a cada una de sus competencias transferibles favoritas con un objeto —una especie de *Datos/Información*, una especie de *Personas* o un tipo de *Cosas*— y luego añada también un adverbio o un adjetivo.

¿Por qué adverbios o adjetivos? Verá: «Se me da bien organizar información *exhaustiva y lógicamente*» y «Se me da bien organizar información *en un instante, por intuición*» son dos habilidades *completamente distintas*. La diferencia entre ellas no viene marcada por el verbo, ni por el objeto, sino por la frase adjetiva o adverbial del final. Por consiguiente, desarrolle cada una de las definiciones de sus diez competencias favoritas de la manera que se acaba de describir.

> Cuando se reúne personamente con alguien-que-tiene-el-poder-de-contratarle, lo que necesita es ser capaz de explicarle lo que le diferencia de otras diecinueve personas que puedan hacer básicamente lo mismo que usted. A menudo, es el adjetivo o el adverbio lo que le salvará la vida durante esa explicación.









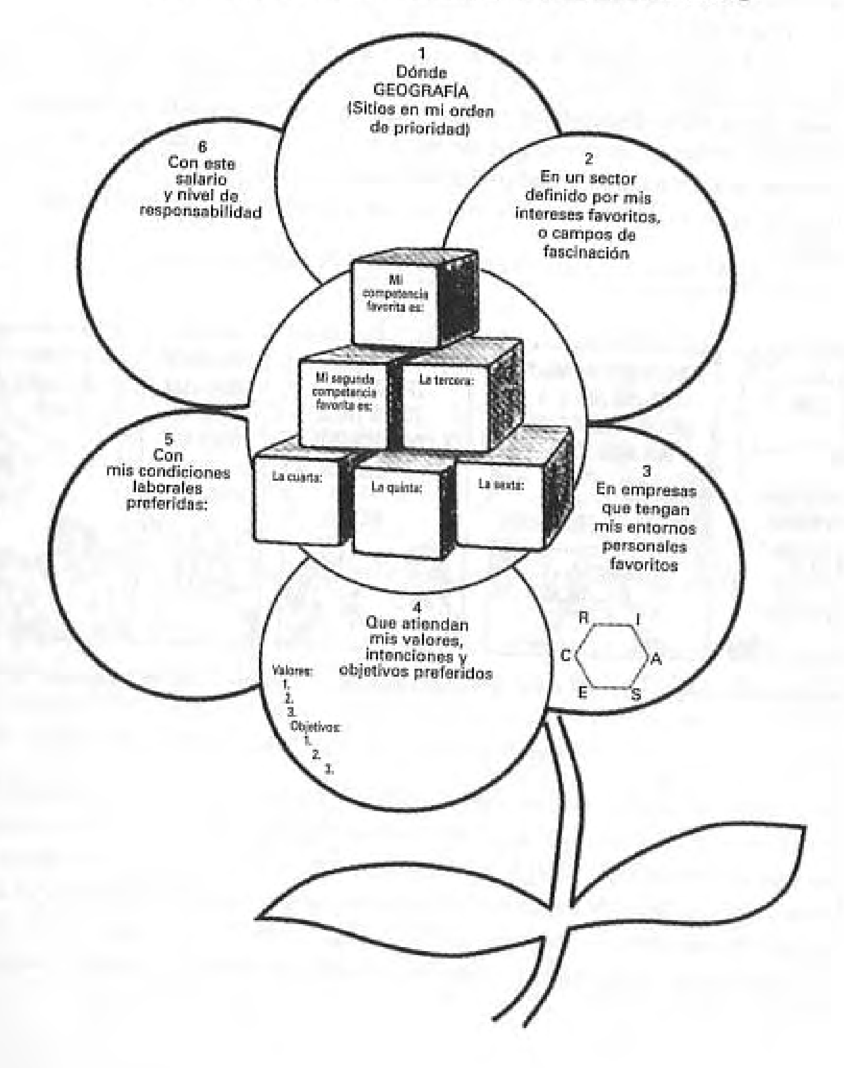
TRAVELS WITH FARLEY, de Phil Frank © 1982. Field Enterprises, Inc. Cortesía de Field Newspaper Syndicate.

UNA IMAGEN VALE MÁS QUE MIL PALABRAS

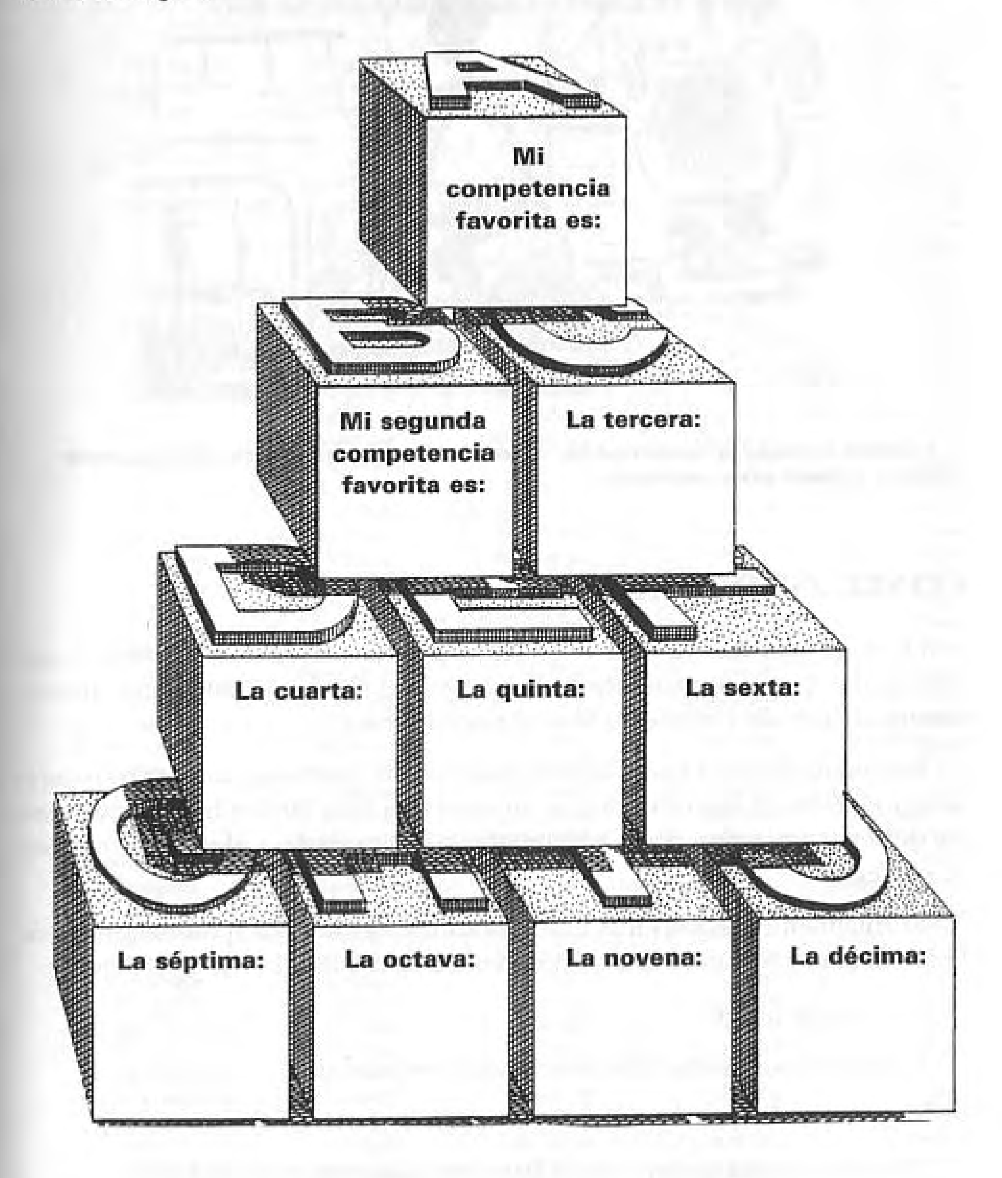
Cuando tenga sus competencias preferidas en orden y desarrolladas, será el momento de colocarlas en el pétalo central del diagrama, que denominaremos *El diagrama de la flor*, que encontrará en las páginas 322-323.

La Flor

Una imagen del trabajo de sus sueños



Es posible que además, o en lugar de eso, quiera inscribirlas en un diagrama de bloques como el siguiente, que tiene espacio para que enumere sus seis o diez competencias favoritas. Una vez completado habrá finalizado con el **QUÉ**.





«... y concédeme la capacidad de razonar-resumir bien, competencias interpersonales, perspectiva cultural, comprensión lingüística y un potencial socio-dinámico elevado».

CONCLUSIÓN: ATAJOS

Lo sé, lo sé, observa todo el proceso presentado en este capítulo y tan sólo siente que es demasiado trabajo. Quiere algo más corto, más breve, dentro o fuera de Internet, a lo cual pueda recurrir.

Está bien: un atajo hacia la identificación de sus competencias transferibles preferidas. A continuación se adjunta una lista. De hecho, es una *muestra* de verbos que describen habilidades para ayudarle a identificar cuál es su preferida.

Normalmente, las personas que buscan trabajo o quieren cambiar de profesión la usan colocando una marca frente a cada habilidad de la lista que:

a) crea que posee.

Y una marca distinta delante de cada habilidad que:

b) además, disfrute haciéndolo.

Y una marca independiente delante de cada competencia que:

c) además, crea que hace bien.

Así, una competencia podría terminar con tres marcas y éstas, en realidad, son las que tendrá que analizar más para comprobar qué tipo de trabajo sugieren:

Lista de 246 habilidades en forma de verbos

abordar
aconsejar
actuar
adaptarse
administrar
agrupar
ahondar
ajustar
alcanzar
ampliar
analizar
anticipar
aplicar
aprender
arbitrar
archivar
arreglar
arriesgarse
asesorar
auditar
aumentar
averiguar
ayudar
calcular
cantar
clasificar
combinar
compartir
compilar
completar
componer
comprar
comprender
comprobar
comprometerse
computar
comunicar
conceptualizar
conducir
conquistar
conseguir
conservar
consolidar
constituir
construir
contar
contratar
controlar
conversar
cooperar

coordinar
corregir
corregir pruebas
coser
crear
cuestionar
cuidar
dar
dar clases
dar instrucciones
decidir
declarar
definir
delinear
demostrar
desarrollar
desarrollar
hipótesis
descubrir
desempeñar
detallar
detectar
determinar
diagnosticar
dibujar
dirigir
diseccionar
diseñar
distraer
distribuir
dramatizar
educar
eliminar
encabezar
encontrarse
enfatizar
enfrentarse
enseñar
entregar
entrevistar
escribir
escuchar
establecer
estimar
estructurar
estudiar
evaluar
examinar
experimentar
explicar

expresar
extraer
fijar
financiar
formar
formar equipos
formular
fotografiar
fundar
ganar
generar
grabar
guiar
hablar
hacer de mentor
idear
identificar
ilustrar
imaginar
implementar
imponer
improvisar
indagar
indicar
influenciar
informar
iniciar
innovar
inspeccionar
inspirar
instalar
instituir
integrar
interpretar
intervenir
intuir
inventar
inventariar
investigar
jugar
juntar
juzgar
lavar
leer
levantar
liderar
localizar
problemas
lograr
mandar

manipular
mantener
materializar
mecanografiar
mediar
mejorar
memorizar
modelar
modernizar
moldear
mostrar
motivar
navegar
negociar
observar
obtener
ocuparse
ofrecer
operar
ordenar
organizar
orientar
originar
percibir
persuadir
pilotar
pintar
planificar
predecir
preparar
presentar
presupuestar
procesar
producir
programar
promocionar
proporcionar
protagonizar
proteger
proveer
proyectar
publicar
publicitar
razonar
realizar
recaudar
recibir
recibir
instrucciones
recoger

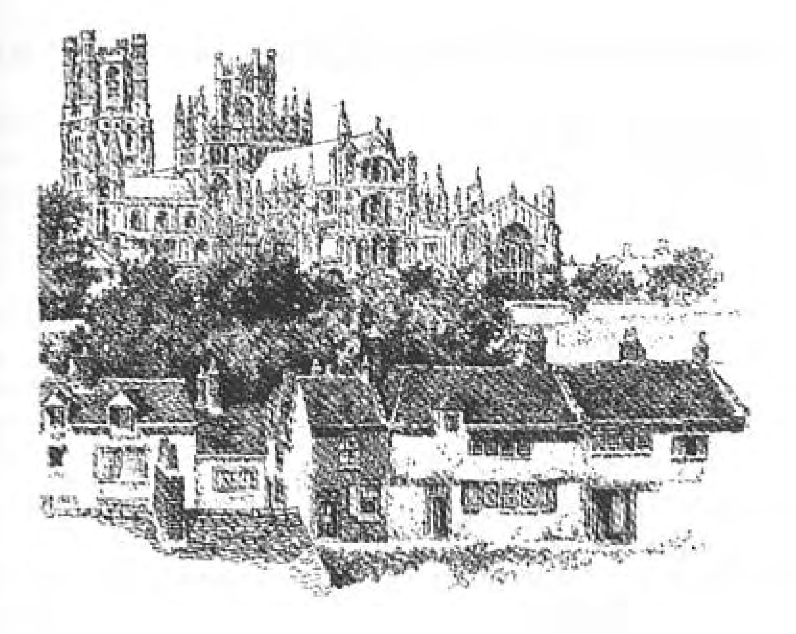
recomendar
reconciliar
recordar
recuperar
reducir
referenciar
refutar
registrar
rehabilitar
relacionar
relatar
reparar
repartir
representar
resolver
resolver problemas
responder
restaurar
resumir
reunir
revisar
seguir
seleccionar
sentir
separar
ser suplente
servir
simbolizar
sintetizar
sistematizar
solucionar
someter a prueba
sospechar
supervisar
tener
responsabilidad
trabajar
traducir
transcribir
tratar
trazar
unificar
usar
utilizar
valorar
vender
verbalizar
verificar
viajar
vigilar



Y ahora, ¿seguimos por el DÓNDE?

Un realista tiene una visión más acertada sobre las cosas de la vida que un optimista. Pero el optimista parece tener más amigos y pasárselo mucho mejor.[45]

Megan, 14 años



45. H. Jackson Brown, Jr: *When you lick a slug, you tongue goes numb: kids share their wit and wisdom.* Rutledge Hill Press, Nashville, Tennessee, 1994. Publicado con permiso.

9

La geografía del corazón

¿DÓNDE PREFIERE EMPLEAR ESAS COMPETENCIAS?

El corazón tiene su propia geografía, dónde prefiere estar. Puede que sea en un arroyo en la montaña. O que prefiera los Alpes. O el bullicio de las calles de ciudades como Londres o Nueva York. O una granja en Oregón. O una ciudad con playa. O el recuerdo tranquilo de un jardín. El corazón sabe los **lugares** que le fascinan.

Del mismo modo, la mente tiene su propia geografía, dónde prefiere estar. Puede que sea entre libros de psicología. O entre libros de arte. O entre novelas románticas. O entre libros de viaje. O entre libros sobre tendencias empresariales. O en ordenadores. La mente sabe los **temas** que le fascinan.

El cuerpo también tiene su propia geografía, dónde prefiere estar. Puede que sea paseando por la montaña. O en una clase de yoga. O calculando pesos. O en una maratón. O en un paseo en bicicleta. O en una clase de terapia física. O en un gimnasio. O en una cancha de baloncesto. O en una sesión de masajes. El cuerpo sabe los **ejercicios** que le fascinan.

El alma también tiene su propia geografía, dónde prefiere estar. Puede que sea un lugar tranquilo, una iglesia, sinagoga o mezquita. O entre gente honesta. O entre personas que han escogido un tipo de cambio social. Podría estar casi en cualquier sitio, donde los valores que usted aprecia —compasión, generosidad, fe, Dios, colectividad— siguen siendo valorados por los demás. El alma sabe los **valores** que le fascinan.

Por tanto, querido/a amigo/a, «un trabajo de ensueño» consiste (más allá de las competencias) en identificar esas geografías predilectas, definir

los *lugares* en los que sus habilidades, alma, cuerpo, corazón y mente anhelan encontrarse con más frecuencia.

Si le gustaría encontrar el trabajo de sus sueños, por consiguiente, debe definir estos aspectos.

Hay dos formas de plantearse esta tarea: el camino *intuitivo, «que se abalanza sobre una conclusión»*, y el camino más trabajado, lógico, gradual. Esta cultura *de prisas* en la que vivimos, lo que más valora es que el método sea rápido. La intuición es rápida y, en algunas ocasiones, puede ofrecer las claves de lo que está buscando. Por tanto, este será nuestro punto de partida.



Intuiciones

para decidir DÓNDE, en un trabajo de ensueño, preferirían estar sus habilidades, alma y cuerpo, corazón y mente

Dónde usa sus competencias favoritas, dónde realiza sus tareas preferidas es, básicamente, una cuestión de qué «campo» elige para utilizar sus habilidades. Por ello, estas son el tipo de intuiciones que debería estar buscando su corazón:

1

¿Cuáles son sus **intereses** favoritos *(¿Ordenadores? ¿Jardinería? ¿Idiomas? ¿Derecho? ¿Física? ¿Grandes almacenes? ¿Hospitales? Etc.)*? Si no se le ocurre ningún interés preferido, pregúntese: «Si pudiera hablar de *algo* con una persona durante todo el día, día tras día, ¿cuál sería esa materia o campo de interés? *O* si me quedara aislado en una isla desierta con una persona que sólo tuviera la capacidad de hablar sobre algunos temas, ¿cuáles preferiría que fueran?».

Si resulta que tiene más de un interés predilecto, piense en dos de ellos al mismo tiempo y pregúntese: si estuviera conversando con alguien sobre dos de mis temas favoritos a la vez, hacia cuál intentaría dirigir la charla. Repítalo con otro par de intereses y continúe «indagando».

2

¿Cuáles son sus **temas** favoritos, los que le atraen en revistas, bibliotecas, librerías, exposiciones, etc.? No es necesario que sea una materia que estudiara en el colegio. Puede ser una temática que haya aprendido a lo largo de la vida, por ejemplo: *antigüedades, coches, decoración de interiores, música, películas, psicología, o el tipo de temas que aparecen en «concursos» televisivos.*

Lo primordial es que *le guste* mucho y que haya adquirido un conocimiento básico de esa temática; ¿a quién le importa dónde o cómo la adquirió? Es decir, no importa si la ha aprendido en el colegio o sentado en un tronco.

Tomemos como ejemplo las *antigüedades*. Supongamos que es una de sus materias preferidas, aunque nunca la estudió en el colegio. Aprendió algunas nociones sobre la temática visitando anticuarios y planteando muchas preguntas. Y lo ha complementado leyendo unos cuantos libros sobre el tema y se ha suscrito a una revista sobre antigüedades. Además, ha comprado algunas. Ya es suficiente para que coloque *antigüedades* en su lista de campos/intereses/lenguas. Su nivel de *dominio* en el campo global de las antigüedades es irrelevante, *a menos que quiera trabajar en algún nivel de ese campo que exija y requiera* dominio.

3

¿Cuáles son sus **palabras** preferidas? Cada campo tiene su propio lenguaje, vocabulario o jerga peculiares. ¿Qué palabras o jerga le gusta usar, o escuchar, más?

Para ilustrarlo, nos detendremos un momento en las denominaciones de puestos de trabajo o competencias. Elegiré «secretario/a». Si nos fijamos en diferentes tipos de secretarios/as, podemos comprobar cómo las *palabras* favoritas pueden ofrecerle una clave útil sobre dónde podría llegar a encontrar el trabajo de sus sueños.

Por ejemplo, si trabaja como **secretario/a legal**, tendrá que soportar muchas conversaciones, de todo un día, sobre *procesos legales*. ¿Le gusta ese vocabulario o *lenguaje*? Si es así, considere el **derecho** como el campo en el que podría llegar a trabajar en su próximo empleo o carrera.

Si trabaja como **secretario/a en una floristería**, habrá muchas conversaciones, durante todo el día, sobre plantas y cosas por el estilo. ¿Le gusta ese vocabulario o *lenguaje*? Si es así, considere la **jardinería** como el campo en el que podría llegar a trabajar en su próximo empleo o carrera.

Si trabaja como **secretario/a en una línea aérea**, se hablará mucho, durante todo el día, sobre procedimientos de aerolíneas, etc. ¿Le gusta ese vocabulario o *lenguaje*? Si es así, considere las **aerolíneas** como el campo en el que podría llegar a trabajar en su próximo empleo o carrera.

Si trabaja como **secretario/a en una iglesia**, se hablará mucho, durante todo el día, sobre procedimientos de la iglesia y temas de fe. ¿Le gusta ese vocabulario o *lenguaje*? Si es así, considere la **religión** como el campo en el que podría llegar a trabajar en su próximo empleo o carrera.

Y así sucesivamente. Si trabaja como secretario/a en un laboratorio fotográfico, encontrará muchas conversaciones, durante todo el día, sobre procedimientos de fotografía. ¿Le gusta ese vocabulario o *lenguaje*? Si es así, considere la **fotografía** como el campo en el que podría llegar a trabajar en su próximo empleo o carrera.

Si trabaja como secretario/a en una planta química, se hablará mucho, durante todo el día, sobre fabricación de productos químicos. ¿Le gusta ese vocabulario o *lenguaje*? Si es así, considere la **industria química** como el campo en el que podría llegar a trabajar en su próximo empleo o carrera.

Si trabaja como secretario/a para el Gobierno, estará rodeado de diálogos, durante todo el día, sobre procedimientos gubernamentales. ¿Le gusta ese vocabulario o *lenguaje*? Si es así, considere el **trabajo público** como el campo en el que podría llegar a trabajar en su próximo empleo o carrera.

Y la lista continúa. Lo importante no es que debería ser secretario/a. Me he detenido en el nombre del puesto de trabajo y las capacidades un instante, tan sólo para que pudiera darse cuenta de en cuántos ámbitos distintos podría llegar a aplicar esas competencias.

Todo eso procede de una sencilla intuición: el origen de la alegría en el trabajo de sus sueños deriva, en gran parte, del hecho de que disfruta con el *lenguaje* y vocabulario que estará utilizando o escuchando durante todo el día (con tal que, evidentemente, también consiga usar sus habilidades preferidas en ese empleo).

Mientras que si no disfruta del vocabulario o *lenguaje* que se habla en el trabajo —quiere charlar sobre *jardinería*, pero trabaja en un lugar donde el *derecho* (que tiene un vocabulario que odia) es lo que tiene que oír, con lo que tiene que trabajar, todo el día— no le va a gustar ese empleo o profesión.

4

Cuando sepa qué temas, campos, intereses, vocabulario, etc., son los que más le fascinan, revise sus respuestas a *Cuáles son las habilidades que más le gustan* y compruebe si puede agrupar competencias y materias en un trabajo concreto. Por ejemplo, si le encanta trabajar con cifras *(finanzas)*, y su campo preferido son los hospitales, le interesaría plantearse figurar en el departamento contable de un hospital.

5

Una vez se haya hecho una idea de qué trabajos le interesan, visite los lugares donde se encuentran esos trabajos, hable con personas que los estén desempeñando para ver si ese empleo o profesión *realmente* le interesan o no. Este paso se llama «entrevistas informativas». Un nombre extravagante para *investigación informal*.

6

Si se ha decantado por intentar una nueva profesión o introducirse en un nuevo campo (para usted) y se siente consternado/a por la cantidad de preparación que parece ser que requeriría, vaya a hablar con personas que

ejerzan ese trabajo. Y no busque normas o generalizaciones. Busque las excepciones a las reglas. Por ejemplo, es posible que todo el mundo le asegure que la regla es: «*Para llevar a cabo este trabajo, tiene que tener un master y diez años de experiencia.*» ¿Y qué? Esta es una afirmación sobre la mayoría de personas de ese campo. Le interesa descubrir las excepciones. «*Sí, pero ¿conoce a alguien en ese ámbito que no haya obtenido esas credenciales? ¿Y dónde podría encontrarle? Necesito averiguar cómo lo logró.*»

7

Si ha decidido intentar quedarse en su antigua profesión (*que perdió por un proceso de reducción de plantilla o algo parecido*), entonces necesitará encontrar «*pistas*». Las encontrará planteándose la siguiente cuestión: «*¿Quién podría tener un interés por las competencias y técnicas de resolución de conflictos que aprendí en mi último trabajo?*»

Por ejemplo, plantéese qué persona, a cuyo servicio trabajó en su último empleo o con la que entró en contacto, *podría estar en condiciones para contratar a una persona con sus talentos.*



Plantéese quién ofrecía formación o desarrollo para el personal en su última compañía o sector; *¿cree que alguno de ellos podría estar interesado en contratarle?* (Pregúnteselo.)

Recuerde qué máquinas o tecnología aprendió, dominó o superó en su último empleo; y, *¿quién está interesado en esas máquinas o tecnología?*

Pregúntese qué materias primas (*por ejemplo, papel Kodak en una cámara oscura*), equipamiento o servicios complementarios usó en su último puesto; *¿alguno de esos proveedores conoce otros lugares en los que sean usados su equipamiento o servicios complementarios?*

Pregúntese cuáles eran los subcontratistas, agencias de externalización o agencias temporales que se utilizaban en su último empleo; *¿a alguno le interesaría contratarle?*

Plantéese qué colectivos u organizaciones de asistencia estaban interesados en los proyectos de su último empleo; *¿alguno de ellos estaría interesado en contratarle?*[46]

Paso a paso

Formas para decidir dónde, en un trabajo de ensueño, preferirían estar su alma y cuerpo, corazón y mente.

Bien, se ha explicado anteriormente que existen dos formas de abordar la tarea de descubrir dónde le encantaría usar sus competencias: el camino intuitivo, que «se abalanza sobre una conclusión», y el camino más trabajado, lógico, paso a paso. Hemos analizado el camino intuitivo. Ahora, pasemos al gradual, al ejecutado por el lado izquierdo del cerebro.

El camino paso a paso es sencillo.

46. Estas sugerencias son cortesía de Chuck Young, antiguo administrador de la Comisión para invidentes de Oregón, y Martin Kimeldorf, asesor profesional y autor.

En este punto se utiliza *El ejercicio de la flor* (que empieza en la página 320). Ocupa unas cuarenta páginas y se puede realizar (sin problema) en un fin de semana de dedicación. (Si se considera un poco lento/a, podría tardar dos fines de semana en terminarlo, pero no más.)

Le guiará paso a paso no sólo a través de sus *intereses, temas, vocabulario y lenguajes* favoritos, sino a través de todas las partes del DÓNDE que se mencionaron al comienzo de este capítulo, las relacionadas con la geografía del corazón, mente, cuerpo y alma.

De forma gradual le ayudará a inventariar, catalogar, sumar toda esa información e integrarla en seis o siete *pétalos* del diagrama de la flor de ese ejercicio.

Esos pétalos se denominan: 1. *Geografía;* 2. *Mis campos de fascinación;* 3. *Mis entornos de personas favoritos;* 4. *Mis valores, intenciones y objetivos preferidos;* 5. *Mis condiciones laborales predilectas;* 6. *Salario y nivel de responsabilidad.*

Ya completó el séptimo pétalo, el central, en el último capítulo. Ahora, después de un fin de semana de trabajo, habrá rellenado los seis pétalos *adicionales* del *diagrama de la flor.* En este momento, coja siete hojas grandes de papel en blanco y copie todos sus pétalos en ellas.

Cuando haya completado los siete pétalos, podrá pegarlos con celo todos juntos, de manera que formen una hoja grande que contenga su *diagrama de la flor.*

Cuelgue la hoja en una pared o en la puerta de la nevera. En ese momento lo tendrá: ¡una imagen sencilla (o un intento) del trabajo de sus sueños!

SE ENCIENDE UNA BOMBILLA

Pero no es *simplemente* una imagen del trabajo de sus sueños. Igual de importante: también es una imagen de *usted.* De hecho, es ambas cosas al mismo tiempo, porque ha construido una imagen del trabajo o profesión de sus sueños *que concuerda con usted.* Hace juego con ella. Hace juego con usted. ¡Bingo! ¡Contraimágenes!

Y cuando mire ese diagrama, ¿qué debería ocurrir? Bueno, a algunas personas les suscitará un *¡ajá!,* cuando miren el diagrama de la flor. Una bombilla se encenderá, encima de sus cabezas, y afirmarán: «Dios mío, veo *exactamente* hacia qué tipo de profesión me está encaminando este diagrama.» Eso ocurre, sobre todo, con las personas intuitivas.

Si usted es una de esas personas extremadamente intuitivas, ¡felicidades! Sólo voy a hacerle dos advertencias amables, si no le importa:

No cierre las puertas prematuramente a *otras* posibilidades.

Y *no* se diga a sí mismo: «Bueno, ya veo qué es lo que tendría muchas ganas de hacer, pero *sé* que no hay ningún trabajo en el mundo como ese, que *yo* pueda conseguir.» Querido/a amigo/a, no sabe nada de eso. Todavía no ha llevado a cabo sus indagaciones. Está claro que siempre es posible que cuando haya completado esas investigaciones y efectuado su búsqueda, siga sin ser capaz de encontrar *todo* lo que quiere, hasta el último detalle. Pero se sorprendería de todo lo que puede llegar a descubrir relacionado con su sueño.

En algunos casos, lo averiguará por *fases.* Un jubilado que conozco, que había sido alto ejecutivo en una empresa editorial, descubrió que se aburría como una ostra en su jubilación, después de haber cumplido los 65. Se puso en contacto con un conocido empresario, que se disculpó asegurándole: «No tenemos ninguna vacante que concuerde o requiera sus capacidades; por el momento, todo lo que necesitamos es alguien en el departamento de la correspondencia.» El ejecutivo de 65 años respondió: «¡Acepto ese puesto!» Así lo hizo y, durante los años siguientes, avanzó firmemente de nuevo hasta el puesto que quería: el de alto ejecutivo de esa compañía, en el que utilizó todas sus apreciadas competencias, durante un tiempo. Se jubiló del puesto de alto ejecutivo por segunda vez, a la edad de 85 años. Como él, puede optar por avanzar por fases.

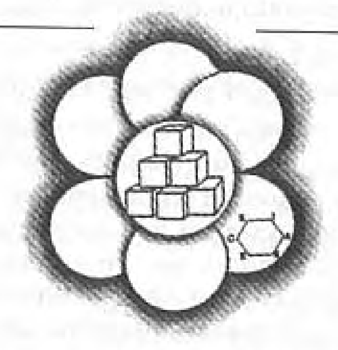
En otros casos, es posible que pueda encontrar su sueño **directamente,** sin tener que pasar diferentes fases.

La virtud de la «pasión» o entusiasmo

Cualquiera que sea su opción, por fases o directamente, es sorprendente la frecuencia con la que las personas consiguen el trabajo o carrera de sus sueños. Cuanto menos *recorte* su sueño, debido a lo que *piensa* que sabe sobre *el mundo real*, más probable será que encuentre lo que anda buscando.

Aférrese a *todos* sus sueños. La mayoría de personas no encuentran el deseo de sus corazones porque deciden luchar sólo por la mitad de sus sueños y, en consecuencia, lo buscan sólo con *la mitad del corazón.*

Si decide luchar por **todo** su sueño, su **mejor** sueño, por el que daría la vida, le garantizo que lo buscará *con todo el corazón.* Es esta *pasión* lo que suele marcar la diferencia entre personas que cambian de carrera con éxito y las que lo hacen sin éxito.



OBSERVA SU DIAGRMA DE LA FLOR Y... LA BOMBILLA NO SE ENCIENDE

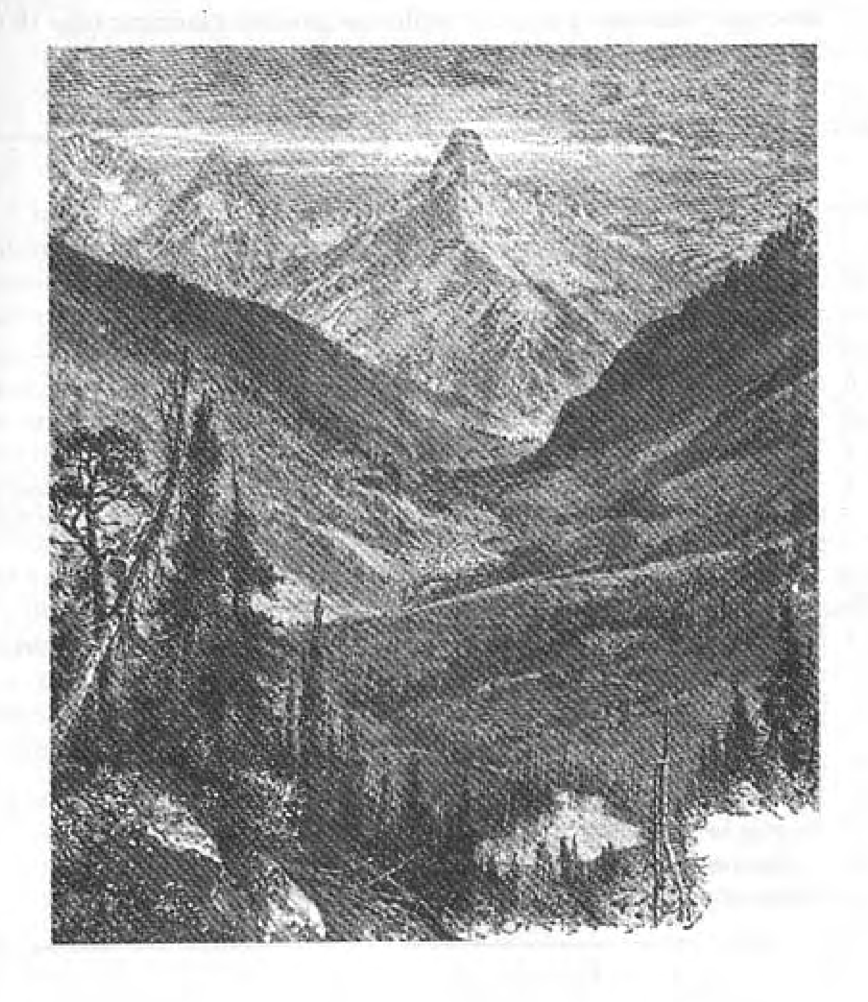
A diferencia de lo que se acaba de explicar, muchos/as lectores/as observarán su *diagrama de la flor* completo y no tendrán *ninguna pista* de hacia qué trabajo o profesión señala. Por tanto, necesitamos una estrategia «alternativa». Es evidente que implica más trabajo «paso a paso, paso a paso».

Así es como funciona. Tome un bloc de hojas y un boli o un lápiz, o siéntese frente al ordenador con un teclado a mano, y tome algunas notas.

1. En primer lugar fíjese en su *diagrama de la flor* y del pétalo central elija sus tres **competencias** *preferidas.*
2. Luego, observe el *diagrama de la flor* y escriba, a partir del pétalo n.º 2, sus tres intereses *fundamentales*, o campos de fascinación.
3. A continuación coja estas notas y muéstreselas como mínimo a cinco amigos/as, familiares o profesionales que conozca.

Como recordará, las competencias suelen señalar hacia la denominación de un **puesto de trabajo** o un nivel, mientras que los intereses o campos de fascinación suelen indicar un **campo profesional**. Por consiguiente, lo que le interesa preguntarles, en el caso de sus habilidades, es: *¿Qué puestos de trabajo o profesiones te sugieren estas competencias?*

Después pregúnteles en relación con sus campos de fascinación predilectos: *¿Qué ámbitos profesionales te sugieren?*



4. Apunte *todo* lo que estas cinco personas le sugieran o recomienden.
5. Cuando haya terminado de hablar con ellas, será necesario que vuelva a casa y estudie todas esas notas. ¿Encuentra algo útil o valioso? Si no, si nada le parece valioso, entonces, déjelas a un lado y vaya a hablar con cinco amigos/as, parientes o personas distintas que conozca en el mundo empresarial y dentro del sector sin ánimo de lucro. Repita el proceso, si le parece necesario.
6. Cuando, finalmente, tenga algunas sugerencias que valgan la pena, siéntese y analice sus sugerencias combinadas y plantéese algunas cuestiones.

- Primero le interesa estudiar qué le han sugerido sus amistades sobre sus habilidades: ¿qué trabajo o trabajos se les ocurrieron? Le ayudará saber que la mayor parte de empleos se pueden clasificar bajo 19 títulos o familias.

Familias de trabajos

1. Puestos ejecutivos, administrativos y de gestión.
2. Ingenieros/as, aparejadores/as y arquitectos/as.
3. Ciencias naturales y matemáticas.
4. Ciencias sociales, trabajo social, trabajo religioso y abogados/as.
5. Profesores/as, asesores/as, bibliotecarios/as o documentalistas.
6. Médicos.
7. Enfermeros/as, farmacéuticos/as, dietistas, terapeutas.
8. Tecnólogos/as o técnicos/as de salud.
9. Tecnólogos/as y técnicos/as de otros campos: especialistas en informática, programación, técnicos/as en información, especialistas en información, etcétera.
10. Escritores/as, artistas y artistas digitales.
11. Puestos de marketing y ventas.
12. Puestos de administración complementarios, que incluyen los de oficinistas.
13. Profesiones en el campo de los servicios.
14. Trabajos en agricultura, silvicultura y pesca.
15. Mecánica y reparación.
16. Trabajos en construcción y extracción.
17. Puestos en producción.
18. Trabajos en el transporte y movimiento de material.
19. Adiestradores/as, asistentes/as, ayudantes y peones.

De entre estas diecinueve opciones, ¿hacia cuál de ellas, predominantemente, apuntan las sugerencias de sus amistades? ¿Cuál de ellas le llama más la atención?

- A continuación, le interesa centrarse en lo que sus amistades sugirieron sobre sus intereses o *campos de fascinación: ¿qué sectores o profesiones se les ocurrieron?* Le será útil saber que la mayoría de sectores profesionales que se han citado anteriormente se pueden clasificar bajo cuatro títulos generales: *Agricultura, Fabricación, Industrias de la información, Industrias de servicios.*

De entre estas cuatro opciones, ¿hacia cuál de ellas, predominantemente, señalan las sugerencias de sus amistades? ¿Cuál de ellas le llama más la atención?

- La siguiente pregunta que tiene que plantearse es: tanto los nombres de puestos de trabajo como los sectores profesionales se pueden dividir más, según si quiere trabajar básicamente con *personas*, **o** básicamente con *datos/información*, **o** básicamente con *cosas.*

Tomemos la agricultura como ejemplo. Dentro de la agricultura, podría conducir tractores y otra maquinaria agrícola y, por tanto, trabajar básicamente con *cosas*; o podría acumular estadísticas sobre el crecimiento de los cultivos para algún organismo público y, por tanto, trabajar básicamente con *datos/información*, o podría enseñar agricultura en un aula universitaria y, por tanto, trabajar básicamente con *personas* e *ideas.* Casi todos los sectores, así como también familias de profesiones, le ofrecen estos tres tipos de elecciones, aunque *es evidente* que muchos empleos combinan dos o más de una forma compleja.

Aunque también le interesa decirse cuál es su *preferencia* y con qué querría trabajar *básicamente.* Si no, su búsqueda de empleo o cambio de carrera va a dejarle muy frustrado/a al final. En esta cuestión suele ser su habilidad preferida la que le facilitará la clave. Si no lo hace, vuelva a observar el *pétalo* de sus competencias en el *diagrama de la flor.* ¿Qué le parece? ¿Sus habilidades favoritas se inclinan más hacia el trabajo con *personas*, hacia el trabajo con *datos/información* o hacia el trabajo con las *cosas*?

Con independencia de lo que sugiera ese *pétalo*, ¿qué es lo que prefiere?



DAR UN NOMBRE A LA FLOR

Cuando ya disponga de estas *pistas* de sus amistades, tendrá que darle un nombre a su *flor*. Para hacerlo, tiene que responder a cuatro preguntas, en el orden que aparecen a continuación:

> **PREGUNTA N.° 1**
>
> ¿Cuáles son los **nombres de trabajos o profesiones** que me ofrecerían la posibilidad de usar mis competencias preferidas, en un sector que esté basado en mis temas favoritos?

> **PREGUNTA N.° 2**
>
> ¿Qué **tipo de empresas** podrían y/o llegarían a contratar a personas con estas profesiones?

> **PREGUNTA N.° 3**
>
> Entre las empresas desveladas en la pregunta previa, ¿cuáles son los nombres de **sitios concretos** que me gustan especialmente?

> **PREGUNTA N.° 4**
>
> Entre los lugares que me gustan particularmente, **¿qué necesidades tienen** o qué resultados están intentando producir, a los que podrían contribuir mis habilidades o conocimientos?

¿Cómo va a encontrar las respuestas a estas cuatro preguntas? Bien, detengámonos un momento en la primera, porque cuando vea cómo responder a *esa* pregunta, comprenderá cómo hacerlo también a las otras tres.

La primera cuestión es: ¿Cuáles son los **nombres de trabajos o profesiones** que me ofrecerían la posibilidad de usar mis competencias preferidas, en un sector que esté basado en mis temas favoritos?

¿Por dónde va a empezar?

Internet es un buen lugar, si le gusta realizar investigaciones en Internet.

Las bibliotecas son otro, si le gusta indagar en las bibliotecas.

Las malas noticias, por desgracia —para los tímidos—, son que la mayor parte de información seria y actualizada sobre trabajos y profesiones *no* se encuentra de ninguna de estas dos formas. Se encuentra acudiendo a hablar con *personas*. El motivo es que la información sobre empleos y carreras que era completamente cierta y cuya precisión se podía garantizar al 100% la semana pasada, estará absolutamente anticuada esta semana. *Las cosas se están moviendo muy rápido*. Los libros no pueden seguir ese ritmo. Internet, tampoco. En realidad, me asombra el tiempo que hace que algunos sitios de Internet fueron actualizados por última vez.

Por lo tanto, si quiere identificar una carrera o trabajo nuevos que *le convengan*, es a otras personas a las que deberá acabar recurriendo, después de haber leído *alguna* información en Internet y/o en libros, para *complementar* lo que las personas puedan llegar a explicarle. La historia de la parte final de este capítulo lo ilustra, extensamente.

Hablar con personas: ¡esa es la clave! Y si la timidez es un problema para usted, como lo es para mí (¡créame!), tengo algunas sugerencias que pueden serle útiles respecto a cómo afrontarlo, al final de este capítulo.

Pero lo reitero: para obtener la información que necesitará, debe ir a hablar con personas.

Perfecto, es posible que crea, ¿pero cómo decidir *con qué personas*? No es tan difícil como podría parecer. Déjeme que le dé un ejemplo real de cómo se hace. (Para ejemplificarlo, contaremos la historia verídica de una persona que cambió de profesión.)



Después de que nuestro buscador de empleo elaborara su diagrama de la flor, resultó que sus competencias favoritas/fundamentales eran: **diagnosticar, tratar o curar**.

Sus tres *lenguajes* o campos de fascinación favoritos/esenciales eran: **psiquiatría, plantas y carpintería**.

Después de mostrar esta información a cinco amigos suyos y meditar lo que le comentaron, concluyó que:

Entre las 19 familias de empleos, la que más le atraía era la correspondiente a **médicos** (6).

De entre las cuatro *divisiones generales de carreras-sectores,* la que más le atraía era la industria de **Servicios**.

Entre los *tres tipos de capacidades,* la que más le gustaba usar era sus habilidades con **personas**.

Hasta este punto, todo perfecto. Entonces, ¿hacia dónde se mueve a partir de ese punto?

Tendrá que ir a hablar con personas. Pero, ¿cómo elegirá con quién hablar? Sencillo. Pensará en sus *lenguajes* o campos de fascinación preferidos, los anteriores —psiquiatría, plantas y carpintería— y los traducirá mentalmente a *personas* con esos trabajos: un/a psiquiatra, un/a jardinero/a y un/a carpintero/a.

De modo que tendrá que ir a buscar, al menos, una representación de cada grupo. Eso es relativamente fácil: las páginas amarillas de la guía telefónica servirán, o podría ser que encontrara a alguna de esas personas entre las amistades o conocidos que ya tiene. Lo que le interesará, a continuación, será ir a visitarles y preguntarles: *¿cómo combina estos tres campos en un trabajo?* Sabe que podría tratarse de una profesión que ya existe, *o* podría ser que tuviera que crear esa profesión él mismo.

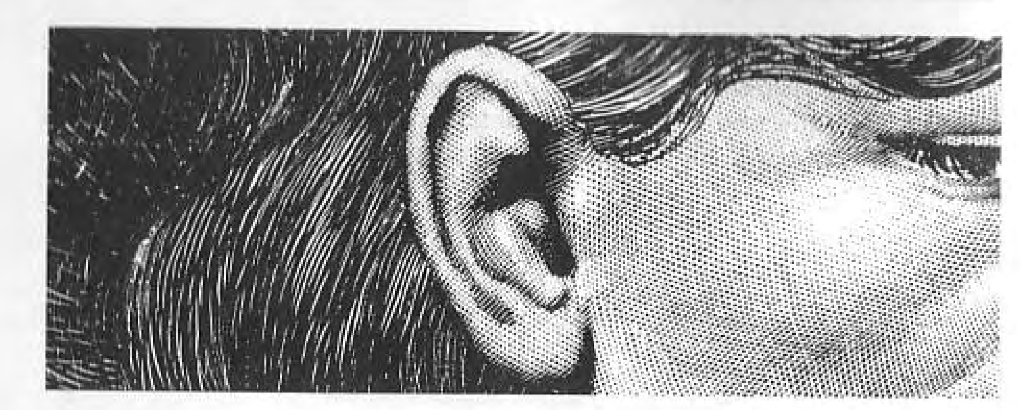


«Me quedo en mi profesión, cambio de profesión, me quedo en mi profesión ... cambio de ...»

Y ¿cómo decidirá con cuál de estas tres personas entrevistarse primero? Se pregunta cuál de ellas tendrá, más probablemente, *la percepción más general. (A menudo, aunque no siempre, es lo mismo que preguntarse: ¿quién tardó más en conseguir su formación?)* La respuesta concreta, en este caso, es: el/la psiquiatra.

Entonces, iría a ver a dos o tres psiquiatras —por ejemplo, el jefe del departamento de psiquiatría de las facultades más cercanas— y les preguntaría:[47] *¿Se le ocurre cómo juntar estas tres materias —carpintería, plantas y psiquiatría— en un mismo empleo o profesión? Y si no lo sabe, ¿quién cree que podría saberlo?* Seguiría indagando hasta hallar a alguien que le presentara una idea brillante sobre cómo reunirlas todas.

47. Si no hubiera psiquiatras en las instituciones académicas cercanas, entonces llevaría a cabo la investigación con psiquiatras del plano privado —conseguiría sus nombres a través del listín telefónico— y les pediría media sesión, por la que pagaría. Siempre que no le quedara ninguna otra salida.



En este caso concreto *(como ya he mencionado, es una experiencia real de cambio de profesión)*, al final le aseguraron: «Sí, sí que se pueden juntar las tres. Hay una rama de la psiquiatría que utiliza las plantas para ayudar a curar a pacientes. Eso engloba sus intereses en las plantas y la psiquiatría. Y en relación con sus intereses en la carpintería, supongo que podría aplicarlos para construir las instalaciones para las plantas.»

ENTREVISTAS INFORMATIVAS

Existe un nombre para este proceso que acabo de describir. Se denomina *entrevistas informativas,* un término que me inventé hace muchísimos años. Pero que en algunas ocasiones, se define, incorrectamente, mediante otros nombres. Algunos incluso llaman a este proceso de obtención de información *networking*, que no lo es.

Para evitar esta confusión, he resumido en la tabla siguiente qué son exactamente las ***entrevistas informativas*** y cómo difieren de otras formas a través de las cuales las *personas* pueden ayudarle mientras busca trabajo o cambia de profesión; estas son: ***networking, grupos de ayuda y contactos.*** Además, he agregado en esa tabla, sin ningún recargo, una *primera* columna que aborda un aspecto de la búsqueda de empleo del que *nunca* se ha tratado: la importancia, antes de que empiece el proceso de búsqueda de trabajo, de ***cuidar las amistades que ha dejado decaer***; llámeles o visíteles al principio de su búsqueda, sólo para reestablecer las relaciones *antes* de que pueda llegar a necesitarles, lo que le puede ocurrir, sin duda, cuando vaya avanzando. La primera columna de la tabla lo define con más detalle.

Guía para que las personas que buscan empleo o quieren cambiar

El proceso ▼	**Evaluar su *entorno* antes de buscar trabajo**	***Networking***
¿Para qué sirve?	Para asegurarse de que las personas que puede que algún día necesite que le hagan un favor, o que le echen una mano, sepan de antemano que las valora o las aprecia *por lo que son.*	Para lograr una lista de contactos *en este momento* que podrían llegar a ayudarle con su carrera, o con su búsqueda de empleo, en alguna fecha futura. Y para tomarse la molestia de ampliar esa lista *con regularidad. Networking es un término que se suele reservar sólo para la tarea de ampliar la lista; pero, es obvio que eso presupone que primero elaboró una lista con todas las personas que ya conoce.*
¿Con quién está relacionado?	Con las personas que viven con usted, más su familia, parientes, amistades y conocidos/as, con independencia de lo cerca o lejos (geográficamente) que se encuentren.	Personas de su sector actual o del campo que le interese conocer en un futuro; además, personas cuyos nombres se los faciliten terceros.
Si lo hace bien, ¿cómo se ocupará de eso? (Actividades típicas)	Busque tiempo para esas personas en su agenda ocupada, mucho antes de que se encuentre a sí mismo buscando trabajo. Lo logrará: (1) Pasando «tiempo cualitativo» con las personas que viven con usted, haciéndoles saber que realmente valora lo que hacen y el tipo de personas que son. (2) Manteniéndose en contacto (teléfono, comidas, notas de agradecimiento) con las que viven cerca. (3) Escribiendo notas amables, con regularidad, a las personas que viven a cierta distancia; *de este modo, les hará saber a todas que las valora* por lo que son.	Con este fin, asista deliberadamente a reuniones o convenciones de su ámbito actual o del sector/profesión al que esté pensando cambiarse algún día. Converse con personas en las reuniones y socialice, intercambiando tarjetas después de una breve charla. De vez en cuando, alguien podría sugerirle un nombre cuando vaya a partir hacia una ciudad o país distantes y recomendarle que mientras esté allí, se ponga en contacto con esa persona. Una llamada telefónica puede que sea su mejor opción, seguida de una carta cuando regrese a casa, a no ser que le inviten a comer durante la llamada. Pedirles si quieren ir a comer en algunas ocasiones cae como una «bomba». (Véase abajo.)
Si ha hecho una verdadera chapuza, ¿cuáles serán los signos?	Está sin trabajo, y se da cuenta de que tiene que ponerse en contacto con personas a las que no ha escrito o llamado desde hace años, para pedirles de repente, cuando menos se lo esperan, que le ayuden con su búsqueda de empleo. *El mensaje que trasluce inevitablemente de este hecho es que, en realidad, no le preocupan esas personas, excepto cuando puede usarlas.* *Además, le percibirán como alguien que piensa en los demás sólo según lo que puedan hacer por usted, en vez de una relación que es «una calle de dos direcciones».*	Suele ocurrir cuando se ha acercado a un individuo muy ocupado y le ha pedido que coma con usted. Si es una comida sin ningún objetivo, sin ningún orden del día concreto —le preguntan durante la comida de qué necesita hablar y usted, débilmente, les responde «Bueno, mmm, no sé. De eso y aquello, sólo para que nos conozcamos»— no estará practicando el *networking*. Estará poniendo a prueba su malhumor. Intente limitar su *networking* al teléfono.

de profesión se relacionen con otras personas

Crear un grupo de apoyo	Entrevistas informativas	Usar contactos
Para conseguir que algunos de sus familiares o amistades íntimas le ayuden específicamente con sus necesidades emotivas, sociales y espirituales cuando pase por un período de transición difícil, como la búsqueda de empleo o un cambio de profesión, de modo que no tenga que afrontarlo solo.	Para examinar las profesiones *antes* de pasarse a ellas. Para examinar los trabajos *antes* de aceptarlos, en lugar de después. Para examinar los lugares, *antes* de decidir que quiere buscar un trabajo allí. Para encontrar respuestas a *preguntas muy concretas* que se le ocurran durante la búsqueda de empleo.	Se necesitan, por decir algún número, 77 pares de ojos y orejas para encontrar un trabajo o una profesión nuevos. En este punto, reclutará a esas 76 otras personas (no se lo tome al pie de la letra, puede ser cualquier número de su elección) para que actúen como sus ojos y orejas, cuado sepa el tipo de trabajo, el tipo de lugar, el tipo de puesto que está buscando, *y no antes.*
Intente conseguir el apoyo de personas con al menos una de las restricciones siguientes: se siente cómodo/a al hablar con ellas; toman la iniciativa de llamarle de forma regular; son más inteligentes que usted, y pueden ser personas muy exigentes cuando lo necesite.	Trabajadores, trabajadores, trabajadores. *Sólo* realizará las entrevistas informativas con personas que en ese momento estén ejerciendo el trabajo que le interesa como un nuevo trabajo o profesión potenciales.	Cada una de las personas que forman parte de su «lista de *networking*». (Véase columna 2.) Eso incluye familia, amistades, conocidos/as, compañeros/as del instituto, compañeros/as de la universidad, ex colegas de trabajo, miembros de grupos, lugares donde compra, etc.
Debería haber tres personas, al menos. Podrían reunirse con usted regularmente, una vez por semana, como un grupo, durante una o dos horas, para comprobar cómo está. Una, como mínimo, también debería estar disponible «por si lo necesita»: el escuchador, cuando esté decaído/a y necesite hablar; el iniciador, cuando se vea tentado/a a esconderse; el inteligente, cuando esté desconcertado/a sobre cuál debe ser el próximo paso, y el exigente, cuando su disciplina esté disminuyendo y necesite que alguien le anime a «llegar hasta el final». También es útil que haya un animador entre ese grupo de personas, a quien pueda contarle sus victorias.	Obtendrá nombres de trabajadores a partir de sus colegas, de departamentos de las universidades locales o de empresas de ocupación. Cuando disponga de los nombres, llámeles y pídales una oportunidad para hablar *durante veinte minutos.* Haga una lista, con antelación, de todas las preguntas a las que quiere responder. Si no se le ocurre nada, pruebe con las siguientes: (1) ¿Cómo se introdujo en esta línea de trabajo? ¿Y en este trabajo en concreto? (2) ¿Qué aspectos le gustan más de este trabajo? (3) ¿Qué aspectos le gustan menos de este trabajo? (4) ¿Con qué otra persona, que esté trabajando en lo mismo, me recomendaría que fuera a hablar?	En el momento que se quede bloqueado/a, les pide a sus contactos que le ayuden *con información específica.* Por ejemplo: si no puede encontrar a trabajadores que estén desempeñando el trabajo que le interesa. Cuando tenga un lugar en mente, pero no pueda lograr el nombre de «la-persona-que-tiene-poder-para-contratarle». Cuando sepa ese nombre, pero no pueda conseguir reunirse con esa persona. En esos momentos, llame a todos los contactos que tenga en la lista de *networking*, hasta que alguno pueda facilitarle la respuesta concreta que necesita.
La habrá «pifiado» si no dispone de un grupo de apoyo, nadie a quien recurrir, nadie con quien hablar, cuando sienta que está completamente solo. La habrá «pifiado» si está esperando que sus amistades o familiares perciban lo desgraciado/a que es y demuestren que le quieren tomando la iniciativa de ir detrás de usted; en vez de eso, lo necesario en un grupo de apoyo es que *usted* los elija y los reclute, pidiéndoles su ayuda y colaboración.	Está intentando usar esto con personas-que-tienen-poder-para-contratarle, en vez de con *trabajadores.* Está afirmando que quiere información cuando realmente tiene otras prioridades escondidas, con esa persona. *(P.D. Suelen ver la prioridad escondida a la legua.)* Habrá metido la pata siempre que le diga una mentira a alguien. Lo importante de las entrevistas informativas es que sea una búsqueda de la verdad.	Acercarse a sus «contactos» demasiado pronto en su búsqueda de trabajo y pedirles que le ayuden en los términos más generales y vagos: «John, no tengo trabajo. Si te enteras de algo, por favor, dímelo.» *¿Cualquier cosa?* Debe hacer todos sus deberes *antes* de acercarse a sus contactos. No harán los deberes por usted.

HABLAR CON TRABAJADORES: «PROBAR» EMPLEOS

Cuando vaya a hablar con personas, esperará que le aporten ideas, como hemos comprobado, sobre *qué profesiones* usarán sus competencias y *lenguajes* o campos de fascinación e interés.

Este es el primer paso.

El segundo paso es que también necesita hacerse una idea de *cómo se siente el trabajo desde el interior.*

En el ejemplo anterior, no sólo le interesa conocer el nombre del trabajo: *psiquiatra que trabaja con plantas.* Necesita alguna sensación sobre la sustancia que se esconde detrás del nombre. Es decir, necesita averiguar cómo es el trabajo de cada día.

Para eso debe abandonar las *entrevistas* anteriores e ir hablar con personas reales que ejerzan el empleo que cree que le encantaría hacer: en el ejemplo que hemos expuesto anteriormente, tendría que ir a hablar con *psiquiatras que realmente usen plantas en su trabajo curativo.*

¿Por qué necesita preguntarles cómo se siente el trabajo, desde dentro? Bueno, en efecto, está *probando trabajos* mentalmente para ver si le convienen.



Es exactamente análogo a ir a una tienda de ropa y que se pruebe trajes (o vestidos) diferentes que ha visto en el escaparate o en los estantes. ¿Por qué se los prueba? De hecho, los trajes o vestidos que parecen *estupendos* en

el escaparate, no siempre parecen tan sexys cuando *usted* se los prueba. Se prendieron muchos alfileres en la parte trasera del maniquí del escaparate. Sobre su persona, sin alfileres, la ropa no tiene la misma caída, etcétera.

Del mismo modo, las profesiones que *suenan* estupendas en los libros o en su imaginación, no siempre parecen tan geniales cuando se las observa de cerca y en persona, en todo su esplendor.

Tiene que saberlo. Finalmente, lo que está intentando encontrar es una carrera que parezca estupenda dentro o fuera (en el escaparate *y* también sobre su persona). Esencialmente está preguntando cómo *se siente ese trabajo*. A continuación se presentan algunas preguntas que le ayudarán *(es evidente que está charlando con trabajadores que están realizando en ese momento la profesión que cree que podría gustarle desempeñar)*:

- ¿Cómo se introdujo en ese trabajo?
- ¿Qué es lo que más le gusta de ese trabajo?
- ¿Qué es lo que menos le gusta de ese trabajo?
- Y, ¿en qué otro lugar podría encontrar a alguien que realice este tipo de trabajo? *(Siempre debería pedirles más de un nombre, de forma que si termina en un callejón sin salida, pueda retroceder fácilmente y visitar a los otros nombres que le sugirieron.)*

  Si se le hace evidente, durante el curso de alguna de estas entrevistas informativas, que esa profesión, trabajo o puesto que estaba explorando *no* le conviene, entonces la última pregunta (la anterior) se convierte en una un poco distinta:
- ¿Se le ocurre con qué otras personas podría hablar sobre mis competencias y ámbitos de fascinación o intereses, para que pueda averiguar cómo podrían encajar todas juntas en un trabajo o profesión?

Luego, vaya a visitar a las personas que le sugieran.

Si no se les ocurre a *nadie*, pregúnteles si saben quién *podría* saberlo. Etcétera, etcétera.

«DICEN QUE DEBO RETOMAR LOS ESTUDIOS PERO NO TENGO NI TIEMPO NI DINERO»

Siguiente paso: cuando haya encontrado los nombres de los trabajos o profesiones que le interesan, los haya *probado* mentalmente para comprobar si se ajustan con usted, lo siguiente que necesita averiguar es *cuánta formación, etc., se requiere para introducirse en ese ámbito o carrera*. Pregúnteselo a las mismas personas con las que ha conversado previamente.

En más ocasiones que en menos, oirá *malas noticias*. Le contestarán algo como: «Para que le contraten para ese trabajo, tiene que tener un máster y diez años de experiencia.»

Si está dispuesto/a a hacer eso, si tiene tiempo y dinero: ¡perfecto! Pero ¿qué sucede si no es así? Entonces, busque la *excepción*:

> *«Sí, pero ¿conoce a alguien en este campo que se haya introducido en él sin ese máster ni los diez años de experiencia?*
> *Y, ¿dónde podría encontrarle?*
> *Si no conoce a este tipo de personas, ¿quién podría disponer de esa información?»*

Durante esta entrevista informativa, no presuponga nada («Pero tan sólo supuse que...»). Cuestione *todas* las suposiciones, con independencia del número de personas que sentencien «las cosas son así».

Tenga muy claro que hay personas *en el exterior* que le dirán algo que *no* es así de ninguna de las maneras, con plena convicción, ya que *creen* que es cierto. Son sinceras al 100%. La exactitud es algo distinto. Tendrá que comprobar una y otra vez toda la información que le proporcionen esas personas o que lea en libros (incluso en este).

No importa el número de personas que le afirmen que tal y cual son las normas para entrar en un trabajo concreto y que no hay excepciones; créame, *sí* que hay excepciones a casi *todas* las reglas, excepto cuando una profesión tenga unas pruebas de entrada rígidas como, por ejemplo, medicina.



Las normas son normas. Pero con lo que está contando es con que en algún punto del país, en algún rincón de este enorme mundo, *alguien* en-

contrará un camino para introducirse en la profesión de sus sueños sin pasar por todos los aros que todo el mundo le está contando que son *completamente esenciales.*

Le interesa averiguar dónde están esas personas e ir a hablar con ellas, y descubrir *cómo lo lograron.*

Pero supongamos que está decidido/a a afrontar carrera que requiere *años* de preparación y no puede hallar a *nadie* que tomara un atajo. ¿Qué puede hacer entonces?

Incluso en esos casos, puede *acercarse* a esa profesión *sin* una preparación tan larga. Todas las especialidades profesionales tienen una o varias profesiones *en la sombra* que exigen mucha menos formación. Por ejemplo, en vez de ser doctor, puede entrar en el trabajo paramédico; en lugar de ser abogado, puede desempeñar un trabajo paralegal; en lugar de ser un asesor profesional licenciado, puede ser un preparador profesional.

DISPONER DE UN PLAN «B»

Tarde o temprano, cuando vaya entrevistando a una persona tras otra, empezará a hacerse una idea clara sobre una carrera que le interese. Usa sus habilidades favoritas. Emplea sus campos de fascinación o ámbitos de interés preferidos. Ha entrevistado a personas que *realmente están ejerciendo ese trabajo* y todo suena fantástico. Esta parte de su entrevista informativa está terminada.

No olvide asegurarse de tener los nombres de, al menos, *dos* profesiones o trabajos que crea que podrían hacerle sentirse feliz. Nunca, jamás, juégueselo todo a una carta. El secreto para sobrevivir en la jungla es *tener alternativas.*

Sea prudente. Sea exhaustivo/a. Sea insistente. Es en su vida en lo que está trabajando, en su futuro. Conviértala en gloriosa. Pase lo que pase, averigüe el nombre de su profesión ideal, su trabajo ideal, su puesto ideal *—o puestos.*

Pregunta n.° 2

¿Qué **tipo de empresas** podrían y/o llegarían a contratar a personas con esas profesiones?

Nos hemos explayado bastante en la pregunta n.° 1, porque, como ya se ha comentado, cuando vea cómo analizar *esa* pregunta, comprenderá rápidamente cómo analizar las otras tres, una a una. Ahora despacharemos las otras tres en un santiamén:

Antes de pensar en lugares concretos en los que podría gustarle trabajar, es necesario retroceder un poco, como si dijéramos, y pensar en todos los *tipos* de lugares en los que podrían llegarle a contratar.

Pongamos un ejemplo. Supongamos que en su nueva carrera quiere ser profesor/a. Entonces debe plantearse: *¿en qué tipo de lugares contratan a profesores?* Podría contestar *«sólo en escuelas»*, y al descubrir que los colegios de su área geográfica no tienen vacantes, podría afirmar: *«Bueno, pues no hay trabajo para personas con esta profesión.»*

Pero eso no es cierto. Existen incontables *tipos* de empresas o entidades, aparte de los colegios, que emplean a *profesorado.* Por ejemplo, departamentos educativos y formativos de empresas, patrocinadores de seminarios, fundaciones, empresas de investigación privada, asesorías educativas, asociaciones de profesores, asociaciones profesionales y comerciales, consejos nacionales o locales de educación superior, academias de formación para bomberos y policías, etcétera.

«*Tipos* de lugares» también implica lugares con diferentes *modos de contratación*, aparte de la contratación a tiempo completo como, por ejemplo:

- lugares en los que le contratarían a media jornada (a lo mejor, acaba decidiendo compaginar dos o, incluso tres trabajos a media jornada, que juntos sumarían una jornada completa, para concederse más variedad);
- lugares en los que recurren a trabajadores temporales, como asignación para un proyecto en un momento concreto;
- lugares que aceptan asesores/as, un proyecto en un momento concreto;
- lugares que funcionan con voluntarios/as, etc.;
- lugares que trabajan sin ánimo de lucro;
- lugares que trabajan con ánimo de lucro;
- y, no lo olvide, lugares que montaría por su cuenta, si decidiera ser su propio/a jefe *(Véase Capítulo 6.)*

No olvide que mientras hable con trabajadores sobre sus empleos o carreras (sección anterior), de un modo casual y voluntario le ofrecerán información sobre los *tipos* de empresas. Escuche atentamente y tome notas.

Cuando entreviste a trabajadores sobre sus empleos o profesiones, por el camino le ofrecerán voluntariamente nombres reales de empresas con ese tipo de trabajos, junto con lo positivo o negativo sobre el lugar en el



que trabajan o solían trabajar. Esta es información importante para usted. Anótela toda. Tome nota *como si fuera parte de su religión.*

Pregunta n.º 3

Entre las empresas desveladas en la pregunta previa, ¿cuáles son los nombres de **sitios concretos** que me gustan especialmente?

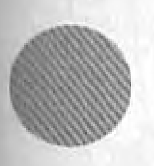
Después, cuando haya logrado esos nombres, ¿qué tendrá? Bueno, con independencia de que tenga *muy pocos nombres* de lugares de trabajo, o de que termine con *demasiada información* —demasiados nombres de lugares que contratan a personas de la profesión que le interesa a usted—, hay maneras de tratar con cualquiera de estas eventualidades. Nos fijaremos primero en esta última situación hipotética.

REDUCIR EL TERRITORIO

Si termina con los nombres de demasiados lugares, necesitará **reducir el territorio**, de modo que se quede con un número razonable de «objetivos» para su búsqueda de empleo[48].

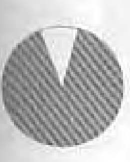
48. Si se resiste a la idea de *reducir el territorio* —si cree que podría ser feliz en cualquier lugar, siempre y cuando usara sus habilidades predilectas—, entonces no podrá descartar casi ninguna empresa. Por tanto, si no está dispuesto/a a tomar algunas medidas para reducir el territorio, tendrá que visitarlas todas. ¡Buena suerte! Nos vemos dentro de 43 años.

Consideremos un ejemplo. Vamos a suponer que descubre que la profesión que le interesa más es la soldadura. Quiere ser soldador/a. Eso ya es un comienzo. Ha reducido el grueso del mercado laboral a:



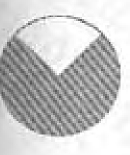
- Quiero trabajar en un lugar en que contraten a soldadores/as.

Pero el territorio sigue siendo muy extenso. Podría haber miles de lugares en los que precisen a soldadores/as. No puede visitarlos todos. Por tanto, tendrá que recortar aún más el territorio. Supongamos que en su *pétalo* geográfico ha notificado que realmente quiere trabajar en su lugar de residencia actual. Esto es útil: reduce el territorio un poco más. Su objetivo, entonces, será:



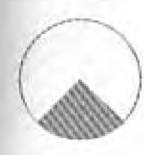
- Quiero trabajar en un lugar en que contraten a soldadores/as, que esté dentro de mi área de residencia.

Pero el territorio sigue siendo muy amplio. Podría haber 100, 200, 300 empresas que concuerden con esa descripción. Entonces debe fijarse en el diagrama de la flor en busca de ayuda adicional y notar que bajo las *condiciones laborales preferidas* ha escrito que quería trabajar para una compañía con cincuenta trabajadores, como mucho. Perfecto, entonces su objetivo será:



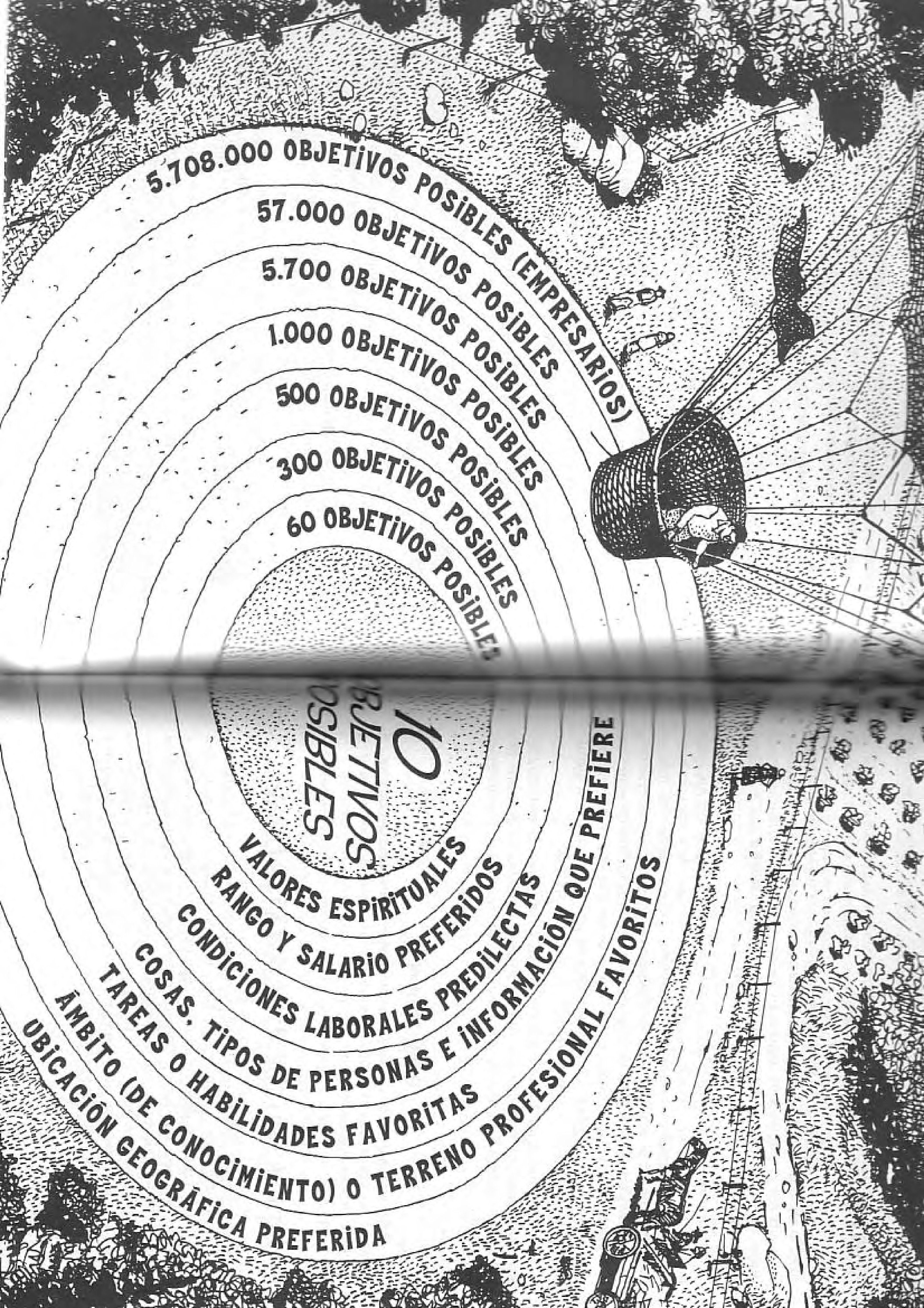
- Quiero trabajar en un lugar en que contraten a soldadores/as, que esté dentro de mi área de residencia y que tenga cincuenta empleados, como máximo.

Es posible que este territorio continúe siendo muy vasto. De modo que vuelve a observar el diagrama de la flor para lograr más orientación y percibe que en el *pétalo* cosas ha indicado que quería trabajar para una empresa que trabaje con, o produzca, *ruedas*. En consecuencia, la afirmación de lo que está buscando se convierte en:



- Quiero trabajar en un lugar en que contraten a soldadores/as, que esté dentro de mi área de residencia, que tenga cincuenta empleados, como máximo, y que fabrique ruedas.

Sirviéndose del diagrama de la flor puede seguir recortando el territorio hasta que los «*objetivos*» de su búsqueda de empleo no sean más de 10 lugares. Este es un número razonable por el cual *empezar*. Siempre puede ampliarlo más adelante, si ninguno de esos 10 lugares resulta ser muy prometedor o interesante.


5.708.000 OBJETIVOS POSIBLES (EMPRESARIOS)
57.000 OBJETIVOS POSIBLES
5.700 OBJETIVOS POSIBLES
1.000 OBJETIVOS POSIBLES
500 OBJETIVOS POSIBLES
300 OBJETIVOS POSIBLES
60 OBJETIVOS POSIBLES
10
BJETIVOS
OSIBLES
VALORES ESPIRITUALES
RANGO Y SALARIO PREFERIDOS
CONDICIONES LABORALES PREDILECTAS
COSAS, TIPOS DE PERSONAS E INFORMACIÓN QUE PREFIERE
TAREAS O HABILIDADES FAVORITAS
ÁMBITO (DE CONOCIMIENTO) O TERRENO PROFESIONAL FAVORITOS
UBICACIÓN GEOGRÁFICA PREFERIDA

AMPLIAR EL TERRITORIO

En algunas ocasiones, su problema será justo lo contrario. Se encontrará en la segunda situación hipotética: si las entrevistas informativas no localizan suficientes nombres de lugares en los que podrían contratarle con su nueva carrera, entonces tendrá que ampliar la lista. Tendrá que consultar algunas guías.

Su salvación van a ser las páginas amarillas. Busque bajo todos los apartados que le interesen. Además compruebe si la Cámara de Comercio local publica un directorio de empresas; a menudo, enumerará no sólo pequeñas empresas sino también divisiones locales de compañías más grandes, con los nombres de los jefes de departamento. Si se muestra diligente en este punto no le faltarán nombres, créame; a no ser que viva en una ciudad muy pequeña, en cuyo caso tendrá que ampliar un poco la red para incluir otras ciudades que se encuentren a una distancia razonable.

Cuando tenga unos *10 nombres* de empresas o negocios que podrían llegar a contratarle por el tipo de trabajo que tiene muchísimas ganas de hacer, avance hacia la cuarta y última pregunta, que implica poner un nombre a la flor:

PREGUNTA N.º 4

Entre los lugares que me gustan particularmente, **¿qué necesidades tienen** o qué resultados están intentando producir, a los que podrían contribuir mis habilidades o conocimientos?

INVESTIGAR ANTES DE ACERCARSE A LOS LUGARES

¿Por qué debería efectuar algunas investigaciones sobre los lugares antes de acercarse para una entrevista? Bien, en primer lugar, necesita saber algo sobre la empresa desde el interior: qué tipo de trabajo desarrollan. Y cuáles son sus necesidades o problemas o desafíos. Y qué tipo de objetivos están intentando alcanzar, qué obstáculos están encontrando y cómo pueden ayudarles sus competencias y conocimientos. *(Cuando, al final, termine yendo a una entrevista para que le contraten, necesita, por encima de cualquier otra cosa, ser capaz de demostrarles que tiene algo que ofrecer, que ellos necesitan.)*

En segundo lugar, le interesa descubrir si disfrutaría trabajando allí. Necesita medir a esa empresa o empresas. Todo el mundo mide a las empresas, pero el problema con la mayoría de personas que buscan trabajo o quieren cambiar de carrera es que miden a una compañía *después* de haber sido contratadas por ésta.

Hay algunos estudios que demuestran que más de la mitad de personas que encuentran un trabajo a través de una empresa de contratación ya no trabajan en ese empleo 30 días más tarde. Y eso es *porque* emplean los diez o veinte primeros días *en el trabajo* para examinarlo.

Si lleva a cabo esta investigación sobre el lugar con antelación, estará eligiendo un camino mejor, con diferencia. Esencialmente, está *examinando* carreras, trabajos, lugares, *antes* de comprometerse con ellos. ¡Qué sensato! ¡Qué inteligente!

Por consiguiente, lo que hace es intentar pensar en todas las formas posibles del mundo a través de las cuales podría informarse más sobre esas empresas *(plural, no singular)* que le interesan, *antes de ir a comprobar si pueden contratarle.* Existen varias maneras de efectuar esta investigación con anticipación:

- **Amistades y vecindario**. Pregunte *a todas las personas* que conoce si saben de alguien que trabaje en ese lugar que le interesa. Y en caso afirmativo, pregúnteles si pueden organizar que usted y esa persona se reúnan para comer, para tomar café. En ese momento cuénteles por qué le interesa ese sitio e indíqueles que le gustaría saber más al respecto. *(Sirve de ayuda que su amistad mutua esté sentada con ambos, de modo que la intención de esta breve charla no será malinterpretada.)* Esta es la forma más recomendable de informarse sobre un lugar. Sin embargo, es obvio que necesitará disponer de un par de alternativas adicionales en la manga, en el caso de que llegue a un callejón sin salida en este punto.
- **Publicaciones.** Es posible que la propia compañía tenga material impreso, o en su *web*, sobre sus negocios, intenciones, etc. El director general o jefe de la empresa, puede ser que haya impartido charlas. Quizá la empresa tenga copias de esas charlas. Además, es posible que haya folletos, informes anuales, etc., que la compañía haya publicado. ¿Cómo puede conseguir hacerse una idea de eso? La persona que responde al teléfono es con la que tiene que comprobarlo, en el caso de pequeñas empresas. En empresas más grandes, la oficina de publicidad, o de relaciones humanas, son los lugares que debe probar. Aparte, si está interesado en una empresa de una envergadura nota-

ble, las bibliotecas públicas pueden llegar a tener archivos sobre esa empresa: recortes de prensa, artículos, etc. Nunca se sabe; no duele preguntar amablemente en la biblioteca de su barrio.

- **Personal de las empresas en cuestión o en empresas similares.** También puede acudir directamente a las empresas y formular preguntas sobre el lugar, pero en ese caso debo prevenirle de que existen varios *peligros.*

En primer lugar, debe asegurarse de que no les está planteando cuestiones que están publicadas en alguna parte, que podría haber leído fácilmente por su cuenta, en lugar de *molestarles.*

En segundo lugar, debe cerciorarse de que se dirige a las persona de la empresa *cuyo trabajo es facilitar información* —recepcionistas, relaciones públicas, «la oficina de personal», etc.— *antes* de dirigirse a personas en posiciones más altas dentro de la empresa.

En tercer lugar, debe asegurarse de dirigirse a *subordinados,* en vez de a la persona más importante de esa compañía, si los subordinados conocen las respuestas a sus preguntas. Molestar al jefe con preguntas sencillas que otra persona podría haber respondido es *suicidarse en la búsqueda de trabajo.*

En cuarto lugar, debe asegurarse de que no está usando este acercamiento simplemente como una forma disimulada de conseguir ver al jefe y soltarle un rollo para que le contrate. Se supone que se trata tan sólo de obtener información. No se salga de ese esquema. Sea honesto/a.

- **Agencias de trabajo temporal.** Muchas de las personas que buscan empleo o quieren cambiar de profesión han descubierto que una forma útil de informarse sobre las empresas es trabajar para una agencia de trabajo temporal. Los empresarios recurren a estas agencias para encontrar: a) personas que busquen trabajo que puedan trabajar a media jornada durante un número limitado de días, y b) personas que busquen empleo que puedan trabajar a jornada completa durante un número limitado de días. La ventaja que tiene para usted un trabajo temporal es que si hay una agencia que presta personas con sus habilidades y experiencia concretas, tendrá una oportunidad para ser visto/a por varios empresarios distintos durante un período de varias semanas, y observar cada una de esas empresas desde dentro. Quizá la agencia de trabajo temporal no le envíe al lugar que esperaba exactamente; pero, en algunas ocasiones, puede establecer contactos en el lugar que le gusta, incluso mientras esté trabajando temporalmente en otro, si ambas empresas se ubican en la misma área.

Como se ha explicado con anterioridad, es posible que algunas personas se resistan a la idea de inscribirse en una agencia de trabajo temporal, porque recuerdan los tiempos en que este tipo de empresas sólo eran para puestos administrativos o de secretaría. Pero el sector ha sido testimonio de una explosión de servicios en la última década y, hoy en día, hay agencias para muchos trabajos distintos *(al menos en las ciudades grandes).* Puede llegar a encontrar agencias de trabajo temporal para: contables, sector industrial, montadores/as, conductores/as, mecánicos/as, sector de la construcción, ingenieros/as, ingenieros/as de *software,* programadores/as, técnicos informáticos, sector de la producción, directivos/as o ejecutivos/as, cuidadores/as (para niños y ancianos), personal médico, sanitario o dentistas, especialistas legales, profesionales del mundo de los seguros, servicios financieros, etc., así como también las especialidades más obvias: procesamiento de datos, secretaría y servicios de oficina. Busque en el listín telefónico.

- **Trabajo voluntario.** Otra vía útil de informarse sobre un lugar antes de llegar a pedir que le contraten es ofrecer voluntariamente sus servicios en el sitio que le interese. Está claro que algunos no aceptarán su oferta. Pero otros estarán interesados. Si lo están, le será relativamente sencillo convencerles de que le permitan trabajar allí un tiempo, porque ofrece sus servicios *sin cobrar,* y durante un período de tiempo breve, limitado. Es decir, desde el punto de vista de la organización, si resulta que es un *estorbo,* no lo soportarán mucho tiempo.

De esta manera, obtiene una oportunidad para conocer a la organización desde dentro. No tan por casualidad, si decide que le gustaría trabajar allí y de forma permanente, habrán tenido la ocasión de verle en acción, y cuando esté a punto de terminar su trabajo voluntario, *podría ser* que quisieran contratarle permanentemente. He dicho *podría ser.* No se enfade si se limitan a decirle: «Muchas gracias por ayudarnos. Adiós.» (Eso es lo que *suele* suceder.) De cualquier modo, habrá aprendido muchas cosas y eso le será útil en el futuro, cuando se dirija a otras empresas.

ENVIAR UNA NOTA DE AGRADECIMIENTO

Después de que *cualquier persona* le haya hecho un favor durante la fase de las entrevistas informativas de su búsqueda de empleo, debe *asegurarse* de enviarle una nota de agradecimiento al día siguiente, sin falta, como mucho. Este tipo de notas son para *todas las personas* que le ayudaron o ha-

blaron con usted. Eso incluye amistades, personal de la empresa en cuestión, personas de las agencias de trabajo temporal, secretarios/as, recepcionistas, bibliotecarios/as, personal, etcétera.







Pídales, en el momento en que se encuentre frente a estas personas, su tarjeta de visita (si es que tienen una), o pídales que le escriban sus nombres y dirección laboral, en un papel. *No* le interesa escribir mal el nombre. Es difícil saber cómo se escriben los nombres, hoy en día, simplemente a partir de la pronunciación. Consiga ese nombre y la dirección, pero *consígalos bien escritos*, por favor. Y permítame que lo repita: escriba una nota o un *e-mail* de agradecimiento esa misma noche, o al día siguiente, como mucho. Una nota de agradecimiento que llegue una semana más tarde, pierde toda su gracia.

Lo ideal debería ser que la enviara por *e-mail* de inmediato, seguida de una copia bien impresa, con un formato bonito, remitida por correo ordinario. La mayoría de empresarios de hoy en día prefieren una carta impresa que una escrita a mano.

No es necesario que sean más de dos o tres frases. Algo como: «*Quería agradecerle que hablara conmigo ayer. Fue muy útil para mí. Estoy muy agradecido/a de que encontrara un momento en su apretada agenda para reunirse conmigo. Un abrazo.*» Y al final, la firma. *Fírmela*, sobre todo si la nota de agradecimiento es impresa. Las cartas impresas enviadas por correo que no están firmadas, parecen multiplicarse como ratones en el mundo laboral actual; la ausencia de firma en cualquier documento que no sea una nota de agradecimiento remitida por *e-mail*, suele percibirse como una carta *muy* impersonal. No le interesa transmitir esa impresión.

¿QUÉ SUCEDERÍA SI ME OFRECIERAN UN EMPLEO MIENTRAS ME ESTOY LIMITANDO A OBTENER INFORMACIÓN?

Probablemente, no le ocurrirá. Déjeme recordarle que durante esta obtención de información, *no* está hablando básicamente con empresarios. Está conversando con trabajadores.

Sin embargo, un empresario ocasional *podría llegar* a cruzarse en su camino durante todas estas entrevistas informativas. Y ese empresario *podría llegar* a quedarse tan impresionado con la meticulosidad que está demostrando al abordar el cambio de profesión o la búsqueda de empleo, que quisiera contratarle *in situ*. Por tanto, es *posible* que le llegaran a ofrecer un empleo mientras todavía está recopilando información. No es *probable*, pero sí *posible*. Y si eso ocurriera, ¿qué debería decirle?

Bien, si está desesperado/a, está claro que le diría que *sí*. Recuerdo un invierno en el que se me estaban gastando mis últimos pantalones, que estábamos quemando muebles viejos en nuestra chimenea para conseguir calor, se acababan de romper las patas de nuestra cama y los espagueti nos salían por las orejas. En una situación como esta, *es evidente* que diría que sí.

Pero si no está *desesperado/a*, si dispone de un tiempo para ser más meticuloso/a, entonces responde a la oferta de empleo de forma que le haga ganar algún tiempo. Explíquele lo que está haciendo: que la mayoría de personas que buscan trabajo intentan examinar un empleo *después* de lograrlo. Pero que usted está haciendo lo que está *seguro/a* que haría ese empresario si estuviera en su lugar: está examinando profesiones, sectores, industrias, empleos, empresas, *antes* de decidirse dónde puede ejercer un trabajo más eficaz y mejor.

Y puede contarle que como todavía no ha finalizado con las entrevistas informativas, sería prematuro que aceptara esa oferta de empleo hasta que no tenga la *seguridad* de que ese es el lugar en el que podría ser más eficaz, en el que podría rendir al máximo.

Pero, añada: «Me encanta, por supuesto, que quiera que trabaje aquí. Y cuando haya terminado mi encuesta personal, me complacerá volver a buscarle, ya que mi primera impresión es que este es el tipo de lugar en el que me gustaría trabajar, la clase de persona para la que me gustaría trabajar y el tipo de compañeros con los que me gustaría colaborar.»

Es decir, *si aún no está desesperado/a*, no se lance inmediatamente a las primeras puertas que se le abran, pero tampoco permita que se le cierren.

Un último comentario para las personas tímidas

El difunto John Crystal, a menudo tenía que asesorar a personas tímidas. Solían estar *asustadas* por toda la perspectiva de ir a hablar con personas para buscar información; no les importaba que les contrataran. De modo que John creó un sistema para ayudar a las personas tímidas. Sugirió que antes de ponerse a realizar cualquier entrevista informativa, primero salieran a hablar con personas sobre *cualquier cosa*, sólo para que se les diera bien *hablar con personas.* Miles de buscadores de empleo o interesados en cambiar de carrera han seguido su consejo a lo largo de los últimos treinta años, y descubrieron que era útil. De hecho, las personas que han seguido el consejo de John han obtenido un índice de éxito del 86% para encontrar un empleo, y no cualquier empleo, sino *el* trabajo o la nueva profesión que estaban buscando.

Daniel Porot, el principal experto en búsqueda de empleo de Europa, ha seguido el consejo de John y ha animado a algunas empresas a hacerlo. Observó que lo que John estaba recomendando realmente era realizar tres tipos de entrevistas: esta entrevista que estamos presentando, para practicar. Después, la entrevista informativa. Y en último lugar, obviamente, la entrevista de contratación. Daniel decidió bautizarlas como el «Método PIE», que ha ayudado a miles de personas que buscan empleo o que quieren cambiar de carrera, tanto en Europa como en EE.UU.[49]

¿Por qué se llama «*PIE*»?

P es para la fase de *calentamiento.* John Cristal se refirió a este calentamiento como «La encuesta de campo práctica.» Daniel Porot la llama P por *placer.*

I significa «Información».

E se refiere a la entrevista de empleo con la persona-que-tiene-poder-para-contratarle.

¿Cómo puede usar esta **P** para *practicar*, para sentirse cómodo al hablar personalmente con la gente?

49. Daniel ha resumido su sistema en un libro titulado *The Pie Method for Career Success: A Unique Way to Find Your Ideal Job*, de 1996.

Inicial	Placer **P**	Información **I**	Empleo **E**
Tipo de entrevista.	Encuesta de campo para practicar.	Entrevista o investigación informativa.	Entrevista de empleo o de contratación.
Finalidad.	Acostumbrarse a charlar con personas para que le guste; «penetrar» redes de contactos.	Averiguar si le gustaría un trabajo, antes de intentar lograrlo.	Que le contraten para el trabajo que ha decidido que es el que más le gustaría ejercer.
Cómo acudir a la entrevista.	Puede ir acompañado de otra persona.	Solo/a o con otra persona que le acompañe.	Solo/a.
Con quién hablar.	Con cualquier persona que comparta su entusiasmo sobre un tema que no esté relacionado con el trabajo (con el de usted).	Con un trabajador que esté realizando en la actualidad ese trabajo que se está planteando lograr.	Con un empresario que tenga poder para contratarle para el trabajo que ha decidido que es el que más le gustaría tener.
Durante cuánto tiempo preguntará.	10 minutos (y NO los sobrepase; pedir quedar a las 11.50 puede que le ayude a ser honesto/a, ya que muchos empresarios tienen citas a mediodía).	Ídem.	
Qué preguntará.	Cualquier curiosidad que tenga sobre intereses o entusiasmos compartidos.	Cualquier pregunta que tenga sobre ese empleo o ese tipo de trabajo.	Explíquele qué es lo que le gusta de la empresa y el tipo de trabajo que está buscando.

Inicial	Placer **P**	Información **I**	Empleo **E**
Tipo de entrevista: *(continuación)*	Si no se le ocurre nada pregunte: 1. ¿Cómo empezó a tener ese hobby, interés, etc.? 2. ¿Qué es lo que más le emociona o interesa sobre eso? 3. ¿Qué cree que es lo que le gusta menos de eso? 4. ¿Conoce a alguien más que comparta ese interés, hobby o entusiasmo, que pudiera contarme más cosas sobre mi curiosidad? a. ¿Puedo ir a verle? b. ¿Podría mencionar que usted me sugirió que fuera a verle? c. ¿Podría decirle que me lo recomendó usted? ***Consiga sus nombres y direcciones***	Si no se le ocurre nada pregunte: 1. ¿Cómo se interesó por ese trabajo y cómo consiguió que le contrataran? 2. ¿Qué es lo que más le emociona o interesa sobre eso? 3. ¿Qué cree que es lo que le gusta menos de eso? 4. ¿Conoce a alguien más que desempeñe ese tipo de trabajo, o uno parecido, pero con esta diferencia ________? 5. ¿A qué tipo de desafíos o problemas se enfrenta en ese trabajo? 6. ¿Qué competencias necesita para atender esos desafíos o problemas? ***Consiga sus nombres y direcciones***	Cuéntele el tipo de desafíos a los que se ha enfrentado. Qué competencias posee para abordar esos desafíos. Qué experiencia ha acumulado después de afrontar esos desafíos en el pasado.
DESPUÉS: La misma noche	ENVÍE UNA NOTA DE AGRADECIMIENTO	ENVÍE UNA NOTA DE AGRADECIMIENTO	ENVÍE UNA NOTA DE AGRADECIMIENTO

Eso se logra eligiendo un tema —*cualquier* tema, mientras no sea estúpido o trivial— que represente un placer para usted hablar sobre él con sus amistades o familia. Para evitar la ansiedad, no debería estar conectado ni con su profesión actual ni con la futura que está considerando. En lugar de eso, el tipo de temas que funcionan mejor para este ejercicio son:

- **un hobby** que le *encante* como, por ejemplo, esquiar, jugar a cartas, hacer ejercicio, los ordenadores, etcétera.
- **una actividad de ocio** que le entusiasme como, por ejemplo, una película que acabe de ver que le haya gustado mucho
- **una curiosidad antigua** como, por ejemplo, cómo se predice el tiempo o qué hacen los policías;
- **un aspecto de la ciudad o pueblo en el que vive** como, por ejemplo, un nuevo centro comercial que se acaba de inaugurar
- **un tema en el que se sienta fuerte** como, por ejemplo, los vagabundos, enfermos, ecología, paz, salud, etcétera.

Pasión o entusiasmo

Bueno, ya lo he explicado con anterioridad, pero voy a repetirlo. A lo largo del proceso de buscar empleo y cambiar de profesión, la clave para las «entrevistas» informativas en el caso de las personas tímidas es no caer en la memorización de una docena de preguntas sobre lo que se supone que tiene que decir.

No, lo esencial es tan sólo una cosa: ahora y siempre, tener la seguridad de que está charlando sobre algo sobre lo que se siente *apasionado/a*.[50]

El **entusiasmo** es fundamental, para *disfrutar* de las «entrevistas» y llevar a cabo entrevistas *eficaces*, a cualquier nivel. Lo que este ejercicio nos enseña es que la timidez siempre pierde su fuerza y su horrible cohibición, *siempre y cuando* esté conversando de algo que *le encante*.

Por ejemplo, si le encanta la jardinería, olvidará toda su timidez si habla con otra persona sobre plantas y flores. *«¿Has estado alguna vez en el* garden center*...?»*

Si le encantan las películas, olvidará su timidez si habla con otra persona sobre cine. *«No me gustó nada esa escena en que...»*

Si le encantan los ordenadores, entonces olvidará toda su timidez si habla con otra persona sobre ordenadores. *«¿Trabajas con un Mac o con Windows?»*

Por este motivo, es primordial que sean sus entusiasmos lo que está tratando y analizando en estas conversaciones con otras personas.

50. El difunto Joseph Campbell solía denominarlo «felicidad absoluta».

Sólo hay una condición para elegir un tema: debería ser algo sobre lo que le *encantara* charlar; un tema del que no sepa nada, pero por el que sienta un gran entusiasmo es preferible a uno del que sepa un montón, pero que le aburra.

Tras haber identificado su entusiasmo, tendrá que ir a conversar con otra persona que sea tan entusiasta como usted sobre esa cosa. *Para que obtenga mejores resultados en su búsqueda de empleo posterior, debería ser alguien a quien no conociera.* Recurra a las páginas amarillas, pregunte a sus amistades y familia, *si conocen a alguien a quien le* encante *hablar sobre eso.* Es relativamente sencillo dar con el tipo de persona a la que está buscando.

¿Adora hablar sobre esquí? *Pruebe en una tienda de equipo para esquiadores o con un profesor de esquí.* ¿Le encanta hablar de literatura? *Pruebe con profesores del campus universitario más cercano que enseñen lenguas.* ¿Le gusta hablar sobre ejercicio físico? *Pruebe con un entrenador/a o alguien que enseñe terapia física.*

Cuando haya identificado a alguien que crea que comparte su entusiasmo, entonces hable con esa persona. Cuando se encuentre frente a frente con su *compañero/a entusiasta,* lo primero que debe hacer es desahogar su ansiedad comprensible. *Todo el mundo* se ha encontrado alguna vez con que una visita se queda demasiado tiempo, que ha agotado su acogida. Si su *compañero/a entusiasta* está impaciente porque está mucho tiempo, entonces estará tan preocupado/a por eso que no oirá ni una palabra de lo que le está contando.

Por consiguiente, la primera vez que se reúna con esa persona, pídale *diez minutos de su tiempo, sólo.* Punto y final. Y vigile su reloj *como un perro guardián,* para asegurarse de que no excede ese tiempo. *Nunca* se quede por más tiempo, a menos que se lo *suplique.* Y quiero decir, *suplique, suplique, suplique.*[51]

Una vez haya acordado concederle diez minutos, explíquele por qué está allí —que está intentando sentirse cómodo/a al hablar con personas para obtener información— y que sabe que ambos comparten un interés mutuo, que es...

¿Y luego qué? Bueno, un tema puede que tenga su propia serie de preguntas. Por ejemplo, adoro el cine, de manera que si me reuniera con alguien que compartiera este interés, mi primera pregunta sería: «¿Qué películas ha visto recientemente?», etc. Si es un tema que le encanta y del que suele charlar, *sabrá* con qué clase de preguntas empezar. Pero si no se le ocurre ninguna pregunta, y lo ha intentado con insistencia, las siguientes han demostrado ser buenos iniciadores de conversaciones para miles de personas que buscaban empleo o querían cambiar de carrera antes que usted, con independencia de cuál fuera el tema o interés.

51. Un educado «¿Tiene que marcharse?» debería ser entendido como eso: educación. Su respuesta debería ser: «Sí, prometí robarle sólo 10 minutos de su tiempo, y quiero cumplir con mi palabra.» Eso casi siempre dejará una impresión *muy* favorable sobre usted.

Por lo tanto, écheles un vistazo, memorícelas *(o cópielas en una tarjetita que le quepa en la palma de la mano)* y pruébelas:

Preguntas con las que pueden practicar las personas tímidas

Dirigidas a la persona con la que está llevando a cabo la práctica de las entrevistas

- ¿Cómo se implicó con/se interesó por esto? (*«Esto»* es el hobby, curiosidad, aspecto, tema o entusiasmo en el que usted también tiene interés.)
- ¿Qué es lo que más le gusta sobre eso?
- ¿Qué es lo que menos le gusta sobre eso?
- ¿Con qué otras personas me sugiere que vaya a hablar, que también compartan este interés?
- ¿Puedo usar su nombre?
- ¿Podría decirles que usted fue quien me recomendó que hablara con ellas?
- *Luego, elija a una persona de la lista de varios nombres que es posible que le hayan dado y comente:* «Bueno, creo que empezaré hablando con esta persona. ¿Estaría dispuesto a llamarla antes por mí, para que sepa quién soy cuando la visite?»

Por cierto, durante esta práctica de entrevistas es perfectamente aceptable que vaya en compañía de otra persona, preferiblemente una que sea más extrovertida de lo que usted cree ser. Y en las primeras entrevistas, deje que sea la otra persona la que dirija la conversación, mientras observa cómo lo hacen.

Cuando llegue *su turno* de dirigir la entrevista, en ese momento, por lo general, le resultará más sencillo pensar en qué hablar.

Solo/a o con otra persona, siga aplicando esta práctica hasta que se sienta mucho más relajado/a al hablar con personas y hacerles preguntas sobre cosas sobre las que siente curiosidad.

En todo este proceso, la *diversión* es básica. Si se divierte, lo estará haciendo bien. Si no, tendrá que seguir hasta que se lo pase bien. Puede ser que tenga que ver a cuatro personas. O puede ser que sean diez. O veinte. Ya se dará cuenta.

Resumen de este capítulo

No existen límites a lo que se puede averiguar sobre DÓNDE le gustaría trabajar —profesiones y lugares en los que contratan para ejercer esas profesiones—, si va a conversar con personas. Cuando encuentre un lugar que le interese, será irrelevante el hecho de que tengan una vacante o de que no la tengan. En este baile de la vida, denominado búsqueda de trabajo, conseguirá decidir, antes que nada, si *usted* quiere o no quiere trabajar en *esa* compañía, a través de su investigación. Sólo después de que lo haya decidido, es apropiado que pregunte, como en el próximo capítulo, si también le quieren a usted.

Olvide «lo que está disponible por ahí».
Intente conseguir el trabajo que realmente más quiera.
David Maister



10

Introducirse en los lugares imposibles

¿CÓMO OBTENDRÁ UNA ENTREVISTA EN LOS LUGARES EN QUE ES MUY DIFÍCIL INTRODUCIRSE?

Ha decidido que no quiere trabajar por su propia cuenta. Quiere hacerlo para otra persona (como nueve de cada diez trabajadores). Ya ha identificado un empleo que le gusta, ha encontrado un lugar —mejor aún, lugares— en los que le *encantaría* trabajar. Pero...

Pero la persona con la que tendría que encontrarse para que le contraten en ese sitio, se encuentra en una oficina con un círculo de fuego a su alrededor, tres caballeros con armadura montan guardia en la puerta, dentro de un castillo con muros de quince metros, rodeado por un amplio foso, cuyas aguas profundas están infestadas de caimanes hambrientos.

Y quiere saber cómo conseguir una entrevista de contratación con esa persona. ¿No es cierto? Perfecto, no es tan difícil como podría llegar a parecer a simple vista... si tiene *decisión*. Y si conoce unos cuantos condicionantes sencillos.

LA PRIMERA PREGUNTA CRUCIAL: ¿CUÁL ES LA ENVERGADURA DE LA EMPRESA?

Para empezar, la mayoría de discusiones sobre las entrevistas de contratación provienen de una suposición falsa. *Suponen* que va a dirigirse a una empresa grande; ya sabe, en las que se necesita un plano del edificio y un directorio alfabético del personal. Es cierto que existen problemas *enormes* al acercarse a empresas tan gigantescas para celebrar una entrevista de contratación, sobre todo porque en épocas turbulentas, muchas reducen la plantilla, en vez de contratar a más personal.

Pero muchas de las personas que buscan empleo no quieren trabajar para compañías tan grandes, de todos modos. Quieren intentarlo con las denominadas «pequeñas empresas» —las que tienen 50 empleados, como mucho—, que son las más habituales en el sector privado.

LAS VIRTUDES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Los expertos han asegurado durante años que las pequeñas empresas crean hasta dos tercios de todos los nuevos puestos de trabajo.[52] Si eso provoca que prefiera decantarse por una empresa pequeña, tengo buenas noticias para usted: es mucho más fácil entrar en las pequeñas que en las grandes, créame.

En el caso de una empresa pequeña, no necesita esperar hasta que haya una vacante *conocida*, porque en raras ocasiones anuncian las vacantes, incluso cuando hay alguna. Debe limitarse a presentarse allí y preguntar si necesitan a alguien.

En el caso de una empresa pequeña, no hay departamento de personal o de recursos humanos que le examine.

En el caso de una empresa pequeña, no hay problema para identificar a la persona-que-tiene-poder-para-contratarle. Es el *jefe o jefa*. Allí, todo el mundo sabe quién es. Pueden señalar su despacho fácilmente.

En el caso de una empresa pequeña, no necesita dirigirse a ella a través del *e-mail*; si usa sus contactos personales, puede llegar a ver al jefe. Y si, por

52. Esta estadística, popularizada primero por David Birch de M.I.T, y ampliamente citada durante años, fue puesta a prueba durante la década de 1990 por economistas como el premio Nobel Milton Friedman y el economista de Harvard James Medoff. El debate fue avivado por un estudio dirigido conjuntamente por Steven J.Davis, un economista de trabajo de la Universidad de Chicago, John Haltiwanger de la Universidad de Maryland y Scott Schuh, de la Reserva Federal de EE.UU. Su estudio, sin embargo, se basaba en el sector de la fabricación norteamericana, no en la economía en general. De todos modos, lo que descubrieron esos investigadores, en ese momento, es que las pequeñas compañías manufactureras con 50 empleados, o menos, crearon sólo una quinta parte de todos los nuevos empleos en el sector de la fabricación (*New York Times*, 25/3/94). Otros investigadores, notablemente Birch, aseguran que si se incluyen todas las pequeñas empresas, estas crean hasta dos terceras partes de todos los trabajos nuevos. ¿Ha variado esto con el cambio de milenio? Es difícil de responder. Es seguro que la fusión y el exitazo de las empresas *puntocom*, que empezó en abril de 2000, ha provocado que a muchas personas les de miedo trabajar en empresas pequeñas, en el terreno de Internet, al menos, y en la denominada «Nueva Economía», por descontado.

casualidad, está bien protegido frente a los intrusos, será relativamente sencillo entender cómo acercarse *por allí*. Los contactos son la respuesta, como se acaba de indicar.

En el caso de una empresa pequeña, si está en fase de crecimiento, es bastante probable que estén dispuestos a crear un nuevo puesto para usted, *si les convence tranquilamente de que vale demasiado como para dejar que se les escape de las manos.*

Por todos estos motivos y más, las pequeñas empresas deben ser consideradas, tanto o más que las grandes, cuando empecemos a considerar las técnicas o estrategias para asegurarse una entrevista de contratación. Pero las analizaremos por separado, puesto que conllevan dos técnicas diferentes:

DIRIGIRSE A GRANDES EMPRESAS PARA SOLICITAR UNA ENTREVISTA

Al plantearse las entrevista de contratación, son las grandes empresas las problemáticas, esas, como se ha mencionado con anterioridad, en las que se necesita un plano del edificio y un directorio alfabético del personal.

Pero puede simplificar la tarea, si recuerda varios puntos. Para empezar, no le interesa entrar simplemente en el edificio. Necesita entrar para ver a *una persona concreta* en ese edificio, y sólo a esa persona, que será: la-persona-que-tiene-poder-para-contratarle por el trabajo en el que está interesado/a.

La mayoría de quienes buscan empleo *no* se esfuerzan en **probar** de averiguar *quién* es esa persona antes de dirigirse a una empresa grande. En lugar de eso, se dirigen a todas las empresas grandes de un modo que sólo puede ser descrito como caprichoso o disperso —envían su CV, con o sin carta de presentación, o cuelgan su CV en el sitio *web* de esa empresa—, y esperan que su currículum o carta de presentación funcionará como un tipo de tarjeta de visita ampliada, que despertará el interés de los empresarios, quienes, a continuación, le pedirán a la persona que está buscando trabajo que vaya a verles.

Esta aproximación general y despersonalizada es la forma preferida de muchas personas que buscan trabajo para dirigirse a una empresa, sobre todo a una grande, en busca de una entrevista de contratación. Es su favorita porque no tienen que *ir* a todas partes innecesariamente, no tienen que mirar a los ojos de los empresarios cuando les rechazan y —admitá-

moslo— en algunas ocasiones sí que funciona: reciben la invitación a una posible entrevista de contratación.

Además, si le soy sincero, *algunos* empresarios adoran esta «aproximación vía correo electrónico», pero por motivos equivocados (desde mi punto de vista). Les gusta porque les permite examinar al candidato en *unos ocho segundos*, sin tener que «malgastar su tiempo» en una entrevista.

No es inusual que las personas que buscan empleo se dirijan a ochocientas compañías, o más, de esta forma y que no obtengan *ni una sola* invitación para acudir a una entrevista de contratación.

Pero, afortunadamente, existe un modo mucho más eficaz de dirigirse a las compañías y este es identificar *quién* tiene el poder de contratarle para el puesto que tiene pensado dentro de esa empresa y, luego, descubrir qué amistad mutua podrían llegar a tener, que podría ayudarle a lograr esa cita. **La-persona-que-tiene-el-poder-de-contratarle** se reunirá con usted porque esa amistad común obtuvo la cita para usted.

¿CÓMO DESCUBRIRÉ EXACTAMENTE QUIÉN TIENE EL PODER DE CONTRATARME?

En una empresa pequeña con 50 empleados como mucho, este es un problema relativamente sencillo. Llamar al lugar y pedir el nombre del jefe o jefa debería bastar. Es lo que denominamos *El proyecto de investigación de un minuto.*

Pero si el lugar en el que se moriría por trabajar es una empresa más grande, entonces la respuesta es: «A través de la *investigación* que acaba de aprender a hacer en el Capítulo 9, *y* preguntando a todos los *contactos* que tenga.»

Pongamos que uno de los lugares en los que está interesado es una empresa que denominaremos *Organización mítica.*

Sabe el tipo de empleo que le gustaría obtener allí, pero primero sabe que necesita averiguar el nombre de la **persona-que-tiene-el-poder-de-contratarle**. ¿Qué va a hacer?

Si se trata de una empresa grande, recurra a Internet o a la biblioteca pública y busque allí los directorios. Con un poco de suerte, esa investigación le proporcionará el nombre de la persona que desea.

Pero si no es así —que es bastante probable en el caso de empresas pequeñas—, *entonces recurra a sus contactos.*

LA VIRTUD DE LOS CONTACTOS

¿Quién o qué es un «contacto»?

Como este tema de los contactos suele ser malinterpretado por las personas que buscan empleo o quieren cambiar de trabajo, vamos a ser muy específicos en este punto.

Todas las personas que conoce son un contacto.

Todos los miembros de su familia.

Todas sus amistades.

Todas las personas listadas en su agenda.

Todas las personas que forman parte de su lista de tarjetas de Navidad.

Todas las personas a las que conoció en una fiesta a la que asistió el año anterior o el otro.

Todos/as sus colegas de sus últimos cinco empleos.

Todas las personas que haya conocido en el gimnasio.

Todas las personas que haya conocido en un club deportivo.

Todos los comerciales con los que haya tratado.

Todas las personas que hayan ido a su casa a realizar algún trabajo de reparación o mantenimiento.

Todas las personas que haya conocido en la cola del supermercado o banco.

Todo el personal de recepción que haya conocido.

Todo el personal de una gasolinera que haya conocido.

Todas las personas que practiquen un trabajo personal con usted: barbero, peluquero/a, persona que hace la manicura, entrenador/a físico/a, masajista, etc.

Camareros/as y maîtres de sus restaurantes favoritos.

Todas las personas que haya conocido en Internet. Todas las personas de quienes tenga el *e-mail.*

Todos/as los/as compañeros/as de ocio que tenga, como, por ejemplo, para pasear, hacer ejercicio, nadar, etc.

Todos/as los/as doctores/as o profesionales médicos que conozca.

Todos/as los/as profesores/as, maestros/as, etc., que haya conocido o que siga sabiendo cómo localizarles.

Todas las personas de su iglesia, mezquita, sinagoga o asamblea religiosa.

Todos los miembros de cualquier grupo al que pertenezca.

Todas las personas que le hayan presentado recientemente.

Todas las personas que conozca, con las que se cruce o con las que tropiece durante la búsqueda de empleo, cuyos nombres, direcciones y teléfonos tuvo la cortesía de preguntar. (Tenga *siempre* la cortesía de preguntarlos.) *¿Se hace una idea?*

A continuación debemos seguir con nuestra tarea. Necesita dirigirse, imaginemos, a una *organización mítica* y sabe que para introducirse en esa empresa necesitará servirse de sus contactos. Entonces, ¿qué hará? Se dirigirá a todas las personas de la lista anterior que sean necesarias y les preguntará: «¿Conoce a alguien que trabaje, o haya trabajado, en la *organización mítica*?»

Debe plantear una y otra vez esta pregunta a *todas las personas* que conozca, hasta que encuentre a alguna que le responda: «Sí, conozco a una.»

Entonces, le preguntará:

«¿Cómo se llama la persona que sabe que trabaja, o trabajaba, en la *organización mítica*? ¿Tiene su teléfono y/o dirección?»

«¿Estaría dispuesto/a a llamarles antes para contarles quién soy?»

Luego, o bien les llama usted por su cuenta, o bien, acuerda una cita para visitarles (*«No necesitaré más de 20 minutos de su tiempo.»*) Cuando ya esté hablando con esas personas, después de la habitual cháchara educada, plantéeles la pregunta cuya respuesta se muere por saber. Porque esas personas están *dentro* de la empresa que le interesa, suelen ser capaces de ofrecerle la respuesta exacta a la pregunta que le está desconcertando: «¿Quién tendría el poder de contratarme en la *organización mítica*, para este tipo de puesto *(y, entonces, se lo describe)*?» Si contestan que no lo saben, pregúnteles si saben *quién* podría saberlo. Si resulta que sí que lo saben, entonces pídales no sólo el nombre, la dirección, el teléfono y el *e-mail* de la persona que contrata, sino también qué pueden contarle sobre el trabajo de esa persona, sus intereses y su estilo de contratación.

Después, pídale si podría ayudarle a concertar una cita con esa persona. Vuelva a inquirirle:

«Vista mi experiencia, ¿me recomendaría que fuera a visitarla?»

«¿La conoce en persona? Si no, ¿podría darme el nombre de alguien que la conociera?»

«Si la conoce personalmente, ¿podría decirle que me recomendó que fuera a hablar con ella?»

«Si la conoce personalmente, ¿estaría dispuesto/a a llamarla antes, para contarle quién soy y ayudarme a fijar una cita?»

Además, antes de marcharse, puede preguntarle sobre aspectos de la empresa, en general.

Al final, dele las gracias y márchese; y nunca, pero nunca, deje terminar el día sin sentarse a escribirle una nota de agradecimiento. Redáctela *siempre*. No lo olvide *nunca*.

ENCONTRAR UNA ALTERNATIVA

Si el contacto con el que ha conversado no conoce bastante a **la-persona-que-tiene-poder-para-contratarle** como para obtenerle una entrevista, entonces regrese al resto de sus contactos —provisto del nombre de la persona a la que está intentando llegar a ver— y plantee una nueva pregunta. Diríjase a tantos contactos como sea necesario y pregúnteles: «¿Conoce al señor o señora X de la *organización mítica*, o sabe de alguien que les conozca?»

No deje de preguntárselo a todas las personas que estén en sus archivos hasta que encuentre a alguien que le responda: *«Sí, la conozco.»*

Después, por supuesto, por teléfono o —mejor— en persona, plantéele las mismas preguntas familiares, meticulosamente, en este orden exacto:

- «¿Qué pude decirme sobre él, o ella?»
- «Dado el tipo de trabajo que estoy buscando (que describirá en este punto), ¿cree que valdría la pena que fuera a verle?»
- «¿Tiene su teléfono y/o dirección?»
- «¿Podría decirle que fue usted quien me recomendó que hablara con él/ella?»
- «¿Estaría dispuesto/a a llamar antes, para fijar una cita para mí y exponerle quién soy?»

MAY-DAY, MAY-DAY!

Siempre que una persona que busca empleo me escribe y me cuenta que choca contra un muro y que no puede encontrar el nombre de **la-persona-que-tiene-poder-para-contratar**, el problema *siempre* acaba residiendo en: no utilizar *bastante* los contactos. Están usando sus contactos *a medio gas*, pero no están poniendo toda su alma y corazón en ello.

Mi historia (real) preferida al respecto, está vinculada a una persona que conozco que buscaba trabajo en Virginia (EE.UU.). Decidió que quería trabajar para una organización sanitaria concreta de ese estado y no se le ocurrió nada mejor que dirigirse a ella visitando su departamento de recur-

sos humanos. Después de cumplimentar una solicitud de empleo obedientemente y hablar con alguien de ese departamento, le comentaron que no había empleos disponibles. Punto y final. Final de la historia.

Aproximadamente tres meses después, se enteró de esta técnica de dirigirse a su empresa favorita a través de los contactos. Analizó sus contactos concienzudamente y logró conseguir una entrevista con la-persona-que-tenía-poder-para-contratar para el puesto en el que estaba interesado. Hicieron buenas migas enseguida. La cita fue sobre ruedas. «Está contratado —le comentó la-persona-que-tenía-poder-para-contratarle—. Llamaré a recursos humanos, les diré que está contratado y bajará a cumplimentar lo que sea necesario.»

Nuestro buscador de trabajo nunca llegó a mencionar que se había dirigido previamente a la misma empresa a través del mismo departamento de recursos humanos y que le habían rechazado.

Sólo recuerde: los contactos son fundamentales. Se necesitan ochenta pares de ojos y orejas para ayudarle a encontrar la carrera, el lugar de trabajo, el empleo que está buscando.

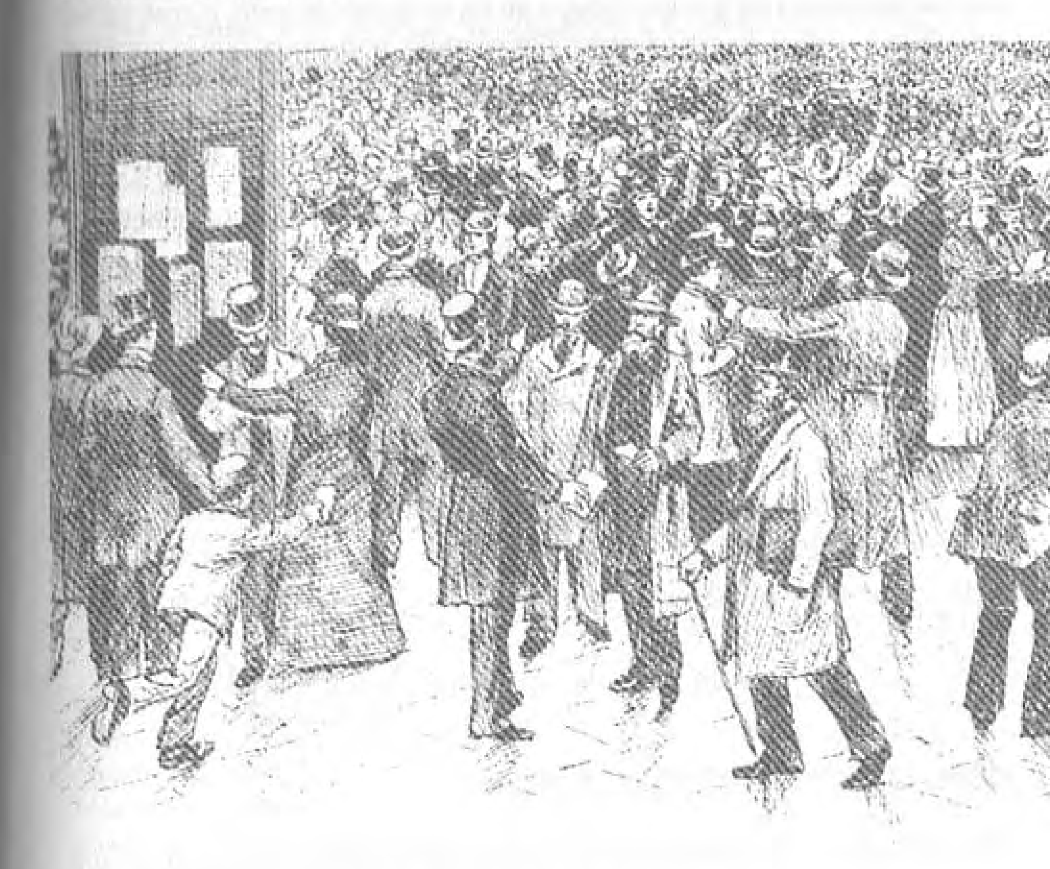
Sus contactos *son* esos ojos y orejas.

Son los que contribuirán a que obtenga el empleo ideal que está buscando y son básicos para que averigüe el nombre de la-persona-que-tiene-poder-para-contratar.

Cuantas más personas conozca, con cuantas más personas se reúna, con cuantas más personas hable, cuantas más personas introduzca en su lista como parte de su propia red de búsqueda de empleo personal, más probable es que el éxito de su búsqueda de empleo sea mayor. Por lo tanto, debe intentar ampliar sus contactos siempre que pueda.

Así es cómo algunas personas han logrado agrandarla. Si van a escuchar una conferencia sobre algún tema que les interesa, llegan al extremo de unirse al grupo que rodea al conferenciante al final de la charla y —preparadas con una libreta— plantean preguntas como: «¿Hay algo especial que las personas con mi experiencia puedan hacer?» Y en ese momento, mencionan el nombre de su empleo *generalizado*: científico/a informático/a, profesional sanitario, químico/a, escritor/a, etc. De este modo se obtiene información muy útil. Además, puede acercarse al presentador después y preguntarle si puede ponerse en contacto con él o ella para obtener más información («¿En qué dirección?»).

Las convenciones, asimismo, proporcionan buenas oportunidades para establecer contactos.



Otra manera mediante la que se pueden establecer contactos consiste en dejar un mensaje en su contestador automático que explique a todas las personas que llamen cuál es la información que está buscando. Un buscador de empleo usó el mensaje siguiente: «Este es el contestador del recién despedido John Smith. No estoy en casa en este momento, porque estoy buscando un buen empleo como localizador informático en el área de las telecomunicaciones; si tiene alguna oferta o simplemente quiere dejar un mensaje, por favor, hágalo después de la señal.»

También puede cultivar contactos estudiando las *cosas* con las que le gusta trabajar y, luego, escribir al fabricante de esa *cosa* y pedirle una lista de compañías dentro de su área geográfica que utilicen esa *cosa*. Por ejemplo, si le

gusta trabajar con una máquina especial, escriba al fabricante de esa máquina y pídale los nombres de empresas dentro de su área geográfica que utilicen esa máquina. O si le gusta trabajar en un entorno concreto, piense en los suministros usados en ese entorno. Por ejemplo, pongamos que le agradan las cámaras oscuras. Piense en marcas de equipamiento o suministros que suelan usarse en cámaras oscuras y, luego, contacte con el equipo directivo de ventas de la compañía que fabrica esos suministros para preguntarles dónde encontrar a sus compradores. Algunos responsables de ventas no responderán a una demanda de ese tipo, pero otros accederán afablemente, y por consiguiente, podrá lograr algunas indicaciones muy útiles.

Como su memoria va a estar sobresaturada durante su búsqueda de empleo o proceso para cambiar de carrera, es útil organizar un sistema de archivo en el que coloque el nombre de cada uno de sus contactos en fichas, con la dirección, teléfonos y cualquier apunte sobre dónde trabajan o a quién conocen, que podría serle de utilidad más adelante. Esos lectores/as que tengan una adicción total a los ordenadores podrán, si así lo prefieren, servirse de un programa de bases de datos para hacerlo. Revise esas tarjetas (o su equivalente electrónico) con frecuencia.

El resultado puede ascender a *muchas* tarjetas, porque tenga *muchos* contactos. Pero de eso se trata.

Puede ser que necesite a *todas* esas personas, *en caso de apuro.*

RESCATAR AL EMPRESARIADO

Como puede comprobar, llegar a reunirse con alguien, incluso para una entrevista de contratación, no es tan difícil como puedan señalarle. Sólo se requiere un cierto *know-how,* un poco de determinación, perseverancia, ambición. Funciona porque todo el mundo tiene amistades, incluso esa persona-que-tiene-poder-para-contratarle. Se está limitando a acercarse a ellas a través de *sus* amistades. Y lo está haciendo no de la forma más *fácil,* como alguien que vaya a pedir un favor. Lo hace de forma *útil,* como alguien que está ofreciéndose para poder ayudar a rescatarlas.

¿Rescatarlas? Sí, así es. Soy incapaz de contar el número de empresarios que he conocido a lo largo de los años, que no pueden imaginarse cómo encontrar al personal adecuado. Es absolutamente increíble, sobre todo en estos malos tiempos, en que podría parecer que se puede encontrar en cada esquina a personas que buscan empleo.

Le está costando encontrar al empresario. Al empresario le está costando encontrarle. *¡Qué país tan grande!*

Por lo tanto, si se presenta directamente a la persona-que-tiene-poder-para-contratarle, no sólo respondiendo a sus propias súplicas, con un poco de suerte estará respondiendo a las del empresario, al mismo tiempo. Será *justamente* lo que el empresario estaba buscando, pero no sabía cómo localizar, si...

Si se toma las molestias de realizar los Capítulos 8 y 9, y

Si, por consiguiente, resuelve cuáles son sus competencias preferidas y las mejores, y

Si, por consiguiente, resuelve cuáles son sus ámbitos de fascinación o *lenguajes* predilectos, y

Si se toma la molestia de resolver en qué lugares podrían llegar a necesitar ese tipo de competencias y *lenguajes,* y

Si se ha informado sobre esos lugares con la intención de descubrir cuáles son sus tareas, retos y problemas, y

Si se toma la molestia de localizar quién tiene el poder de contratarle.

Es evidente que no *sabe* con seguridad si le necesitan; la entrevista de contratación es la que lo desvelará. Pero, al menos, con toda esta preparación habrá *incrementado* las posibilidades de encontrarse en el lugar adecuado, con independencia de que tengan vacantes publicadas o no. Y si lo está, no se estará aprovechando del empresario. No estará presentándose como un «mendigo de trabajo», sino como una «persona de recursos». ¡Es muy probable que también les esté rescatando, créame!

Y a usted mismo/a. «*¡La entrevista de contratación! ¡He llegado!*»

Y a continuación, pasaremos al próximo capítulo.

CONCLUSIÓN

Es asombroso la frecuencia con la que esta técnica (uso de contactos) funciona; de hecho, obtiene un índice de eficiencia del 86% de cara a lograr una entrevista de contratación y, en consecuencia, un empleo. Es evidente que en el 14% de ocasiones *no* funciona. Hay lugares en los que es completamente *imposible* llegar a reunirse con «el jefe o jefa» —es de-

cir, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle— a pesar de los *contactos*, amistades mutuas, etc. Como se ha mencionado anteriormente, es posible que esté aislado/a en un castillo rodeado por un foso, con ocho caimanes hambrientos enormes. Está claro que seguirá lanzándose contra las murallas del castillo media docena de veces, de todos modos, furioso/a por no poder llegar a ver a esa persona, a pesar de todas las técnicas recomendadas en este libro.

Pero, podría hacerle una pregunta: «*¿Por qué* necesita trabajar *en un sitio como ese*?» Quiero decir, no importa que se lo esté tomando muy personalmente, lo que es comprensible. *Rechazo, rechazo, rechazo* se está repitiendo en la cabeza. Pero, ¿no le han revelado *(a través de esas acciones)* algo sobre *la forma cómo trabajan*, que es una información importante que tener? Y tras haber logrado esa información, ¿no es momento de reevaluar *si realmente quiere trabajar en un lugar tan protegido, tan impenetrable, tan «antiagradable»*?

Le acaban de enseñar algo muy importante sobre esa organización, que haría bien en tomárselo muy en serio. Busque en otro lugar.

LOS DIEZ ERRORES MÁS GRAVES COMETIDOS EN ENTREVISTAS DE TRABAJO

Por los que sus posibilidades de encontrar un empleo disminuyen considerablemente

I. Perseguir empresas grandes únicamente (como, por ejemplo, las que integran el ránking del Fortune 500).

II. Buscar por su cuenta los lugares que tiene que visitar, por medio de anuncios y currículos.

III. No hacer deberes sobre una empresa, antes de dirigirse a ella.

IV. Permitir que el departamento de personal (o de recursos humanos) le entrevisten; su función básica es examinarle.

V. No establecer ningún límite de tiempo al acordar una cita en una compañía.

VI. Dejar que su currículum sea utilizado como orden del día de la entrevista de trabajo.

VII. Hablar básicamente de sí mismo/a y de lo beneficioso que será ese empleo para usted.

VIII. Al responder a las preguntas, hablar entre 2 y 15 minutos, cada vez.

IX. Dirigirse básicamente a la empresa como si mendigara empleo, esperando que le ofrezcan un trabajo, aunque sea humilde.

X. No enviar una nota de agradecimiento, justo después de la entrevista.

LOS DIEZ MANDAMIENTOS PARA PERSONAS QUE BUSCAN EMPLEO

Por los que sus posibilidades de encontrar un empleo aumentan enormemente

I. Perseguir empresas pequeñas con veinte empleados como máximo, ya que crean 2/3 de todos los trabajos nuevos.

II. Buscar entrevistas por medio de la ayuda de amistades y conocidos/as, porque una búsqueda de empleo requiere ochenta pares de ojos y orejas.

III. Hacer los deberes sobre una empresa antes de dirigirse a ella, sirviéndose de entrevistas informativas, además de la biblioteca.

IV. En cualquier compañía, identificar quién tiene el poder para contratarle para el puesto que desea, y usar los contactos de sus amistades y conocidos/as para conseguir reunirse con esa persona.

V. Pedir sólo 20 minutos de su tiempo al solicitar una cita; y mantener su palabra.

VI. Acudir a la entrevista con su propio orden del día, sus propias preguntas y curiosidades sobre si ese empleo encaja con usted o no.

VII. Hablar de sí mismo/a sólo si lo que explica representa algún beneficio para la empresa y para sus «problemas».

VIII. Al responder a sus preguntas, hablar tan sólo entre 20 segundos y 2 minutos seguidos.

IX. Dirigirse básicamente a la empresa como si fuera una persona de recursos, capaz de producir un trabajo mejor para esa empresa que cualquier predecesor.

X. Escribir siempre una nota de agradecimiento la misma noche de la entrevista, y enviarla a la mañana siguiente, como muy tarde.

Son un grupo de burros. Se están matando en un curso trivial del que nadie volverá a preocuparse jamás. No están dispuestos a perder el tiempo informándose sobre una compañía en la que están interesados en trabajar. ¿Por qué no deciden para quién quieren trabajar e intentan ir detrás de esa compañía?

Profesor Albert Saphiro
Difunto profesor del American Free Enterprise System, de la Universidad de Ohio.



11

Consejos para entrevistas para personas inteligentes

¿CÓMO CONSEGUIRÁ EL TRABAJO? SOBRE: TONTOS, LISTOS Y OTROS FENÓMENOS

Los futuristas y otras personas que estudian la humanidad, siempre nos están mostrando cuáles son las tendencias respecto a la edad de la población, el tamaño de la «Generación X», la influencia de los *«baby-boomers»* o del movimiento de minorías desde y hacia grandes ciudades, etc. Pero ha habido un silencio estremecedor sobre una de las tendencias más significativas de la última o de las dos últimas décadas. Me refiero a la tasa de crecimiento tremenda, explosiva, del número de personas que están dispuestas a identificarse a sí mismas como «tontas» o «idiotas».

Hace muchos años, cuando vi por primera vez un libro con un título parecido a «Tal y cual para tontos», «Guía de tal y cual para idiotas», no podía creerlo. ¿Cuántas personas, me planteé, iban a estar dispuestas a comprar un libro que proclamaba descaradamente que eran tontas o idiotas? Ninguna, pensé.

¡Pues me equivoqué! Se han convertido en grandes éxitos.

Caramba, es agradable saber que el mundo sigue teniendo sentido del humor. Y, de hecho, también lo tengo yo. Crecí en una casa llena de risas, en la que la palabra «tonto» era utilizada como una forma diferente de decir «Te quiero». Tenía un hermano y una hermana. Mi padre siempre hacía el payaso, sobre todo en la mesa. Después de representar una pequeña sátira estrafalaria, mi madre siempre se le acercaba y —tocándole la mejilla de forma afectuosa— le decía: «Oh Don, eres un tonto.» Era un saludo de admiración, cariñoso, a una persona que no seguía la corriente, sino que iba adonde hubiera risas, incluso a costa de hacer un poco el tonto para que nosotros riéramos. Era un hombre magnífico. De modo que siempre oí la

palabra «tonto» como una palabra cariñosa en nuestra mesa, pronunciada con una gran mirada afectuosa.

Debido a mi infancia, es evidente que los libros para «tontos» o para «idiotas» me divierten cada vez que los veo en las estanterías de las librerías. Me evocan recuerdos de cuando era niño, sentado en una mesa, rodeado de amor y risas.

Pero déjeme señalar que creo que detecto una ligera injusticia en este punto; estoy seguro de que también la ha percibido. Los «listos» están sujetos a muchos descuidos. Observe las estanterías de las librerías. Muchos libros para «tontos», seguro. Pero, ¿ha visto alguno para «listos» últimamente? Yo tampoco. Creo que ha llegado el momento de abordar este desequilibrio. De ahí, el sentido de este capítulo: «Consejos para entrevistas para personas inteligentes». Ya sabe a quién me estoy refiriendo con eso. Estoy hablando de usted.

PRIMER CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Marco frente a contenido

Para empezar, las personas que buscan empleo con eficacia han descubierto que es muy útil entender una entrevista de trabajo como una foto, dentro de un marco. El marco es cómo se estructura y se prepara mentalmente para la entrevista *con antelación*. La foto del interior es el contenido de lo que dice *durante* la entrevista.

A menudo, los libros y artículos sobre entrevistas se centran sólo en la *foto*: lo que explica cuando ha entrado en la sala con el entrevistador. Pero, igual de importante es el *marco*: cómo se organiza toda la entrevista, primero de todo en la mente y, después, en los preparativos que hace antes de ir.

Por lo tanto, comenzaremos con algunos consejos sobre el *marco*.

Pida 20 minutos, no más, cuando organice la entrevista por primera vez

Si es usted el que solicita la entrevista de trabajo, pida sólo veinte minutos y cúmplalo religiosamente. Cuando esté en la entrevista, permanezca pendiente del tiempo y decida que no se quedará *ni un minuto más* que los veinte minutos que ha solicitado, a menos que el empresario se lo suplique. Y quiero decir *suplicar*. Cumpla su acuerdo original. («Dije que sólo necesitaría veinte minutos de su tiempo y me gusta cumplir con mis decisiones.») ¡Eso siempre impresionará al empresario!

Infórmese sobre la empresa, antes de visitarla

Siempre que sea posible, *debe* informarse sobre la compañía con antelación, antes de asistir a una entrevista. Eso le anticipará (en la mente del empresario) a las otras personas con las que hablará.

Con esta intención, cuando se fije la cita por primera vez, inquiera si existe material *escrito* sobre la empresa; si así es, pídales que se lo envíen para que tenga tiempo de leerlo antes de la entrevista. O si la entrevista es al día siguiente, ofrézcase a ir hoy mismo a recogerla, usted mismo.

Además, visite su *website (si tienen)* y lea todo lo que se recoge en el apartado «Quiénes somos».

También puede dirigirse a la biblioteca local y pedirle al personal bibliotecario que le ayuden a localizar artículos de periódico u otra información sobre esa empresa.

Finalmente, pregunte a todas sus amistades si conocen a alguien que trabaje allí, o que trabajara; si conocen a alguien, pida que le pongan en contacto con esa persona, *por favor*. Precise que tiene una entrevista de trabajo en esa empresa y que le gustaría saber todo lo que puedan explicarle sobre ese lugar.

Es una cuestión de familiarizarse con su historia, sus intenciones y sus objetivos. Todas las empresas, sean grandes o pequeñas, con o sin ánimo de lucro, quieren ser queridas. Si se ha tomado todas estas molestias para informarse sobre ellas —antes de llegar a llamar a sus puertas— se quedarán impresionadas, créame, porque la mayoría de personas que buscan empleo nunca se toman esa molestia. Asisten a las entrevistas sabiendo muy poco o casi nada sobre la compañía. Eso les *saca de quicio*.

En una ocasión, la primera pregunta que un contratador de IBM planteó a un recién licenciado fue: «¿Qué representan las iniciales IBM?» El licenciando no lo sabía y la entrevista se terminó.

En otra, un empresario me comentó: «Estoy tan cansado de que las personas que buscan empleo vengan y digan "Y ¿qué hacen aquí?", que la próxima vez que alguien llegue sabiendo algo sobre la compañía, voy a contratarle en el acto.» Y así lo hizo, esa misma semana.

Por tanto, si *usted* llega a la empresa y ha hecho los deberes sobre la empresa, eso le hará destacar inmediatamente por encima del resto de buscadores/as de trabajo y aumentará, enormemente, las posibilidades de que le ofrezcan un empleo allí.

Durante la entrevista, decida cumplir con la norma 50-50

Algunos estudios han revelado que, en general, las personas que son contratadas son las que combinan el habla y la escucha al 50% en la entrevista. Es decir, la mitad del tiempo dejan que hable el empresario, en la otra mitad de la entrevista hablan ellas. Las personas que no seguían esta combinación resultaba que no eran contratadas, según el estudio.[53] Tengo el presentimiento de que el *motivo* es que si una persona habla demasiado sobre sí misma, será percibida como alguien que ignoraría las necesidades de la empresa; mientras que si habla muy poco, será percibida como alguien que intenta esconder algo sobre su pasado.

Al responder las preguntas del empresario, cumpla la norma de los veinte segundos-dos minutos

Algunos estudios[54] han revelado que cuando llegue su turno de hablar o responder a una pregunta, debería proponerse de antemano no hablar más de dos minutos seguidos, si quiere causar la mejor impresión. En realidad, una buena respuesta a la pregunta de un empresario, en algunas ocasiones, sólo requiere veinte segundos. Esta es una información útil que debe considerar sobre cómo llevar a cabo una entrevista exitosa, que es lo que, sin duda, quiere.

53. Este estudio fue elaborado por un investigador del Institute of Technology de Massachussets, cuyo nombre se ha perdido en la neblina del tiempo.

54. Este estudio fue dirigido por un amigo y colega mío, Daniel Porot, de Ginebra, Suiza.

Intente que le vean durante la entrevista como una persona de recursos, no como un mendigo de empleos

Intente mantenerse centrado/a durante la entrevista en qué puede hacer por el empresario, en lugar de lo que éste puede hacer por usted. Le interesa que le vea como una *persona de recursos* potencial para la empresa, en vez de como un simple *mendigo de trabajos* (para citar a Daniel Porot). Necesita ofrecer una imagen de *solventador de problemas,* en vez de como alguien que *simplemente da trabajo.* Tiene que dejar claro durante la entrevista de empleo que está allí para hacer una propuesta oral de lo que *puede hacer por la compañía,* para ayudarles con *sus* problemas. Y determine que una vez se haya terminado la entrevista, la seguirá de una propuesta bien escrita sobre el mismo tema. De inmediato se dará cuenta del cambio que representa respecto a las propuestas de la mayoría de personas que buscan empleo. (*«¿Cuánto paga y cuánto tiempo libre tendré?»*) ¿El empresario o empresaria estará feliz de verle, con este énfasis distinto? En la mayoría de casos, puede estar seguro que sí. *Quieren* a una persona con recursos, una que pueda resolver problemas.

Decídase a que le vean como parte de la solución, no como parte del problema

Todas las empresas tienen dos preocupaciones básicas en cuanto a su trabajo diario: los **problemas** que están afrontando y **qué soluciones a esos problemas** están presentando las personas de allí. Por consiguiente, lo básico que el empresario va a intentar resolver durante la entrevista de contratación con usted es: formará parte de la *solución,* o tan sólo otra parte del *problema.*

Cuando intente responder a esta preocupación, imagine antes de la entrevista cómo «metería la pata» un *mal* empleado/a, que ocupara el puesto que está solicitando: *llegar tarde; tomarse mucho tiempo libre; seguir sus propias*

prioridades, en lugar de las de la empresa; etc. Luego, planee enfatizarle durante la entrevista lo lejos que está de esa imagen: su único objetivo es incrementar la eficacia y servicio y lo fundamental de la empresa.

Tenga presentes las competencias que los empresarios están apreciando, hoy en día, con independencia del puesto que estén buscando. En conjunto, buscan personal: *que sea puntual, que llegue a trabajar a la hora o antes; que respete la hora de salida, o incluso que se marche más tarde; que sea serio; que tenga una buena conducta; que sea impulsivo, enérgico y entusiasta; que busque algo más que un salario; que tenga autodisciplina, bien organizado, esté muy motivado y que se le dé bien gestionar su tiempo; que tenga don de gentes; que pueda usar el lenguaje con eficacia; que pueda trabajar con un ordenador; que esté comprometido con el trabajo en equipo; que sea flexible y pueda responder a situaciones nuevas o adaptarse cuando cambian las circunstancias del trabajo; que se deje formar y que le guste aprender; que esté centrado en los proyectos y los objetivos; que tenga creatividad y se le dé bien resolver problemas; que tenga integridad; que sea fiel a la empresa; que sea capaz de identificar oportunidades, mercados, tendencias futuras.* También desean contratar a personas que puedan reportar más dinero del que se les paga. *Propóngase afirmar legítimamente que posee todas las características que pueda de entre las anteriores, durante la entrevista de contratación.*



Sea consciente de que el empresariado piensa que la forma cómo está llevando a cabo la búsqueda de empleo es cómo realizará el trabajo

Propóngase ilustrar, a través de la forma mediante la que dirige su búsqueda de empleo, lo que asegura que es cierto respecto a su persona, una vez le hayan contratado. Por ejemplo, si se propone afirmar durante la entrevista que es muy minucioso/a en todo su trabajo, cerciórese de haber sido minucioso/a al informarse previamente sobre la compañía. La mayoría de empresarios no sólo suponen que la manera mediante la que realiza su búsqueda de empleo y la manera en la que realizaría el trabajo que está buscando son dos temas relacionados, sino que son lo mismo. Pueden afirmar que está realizando una búsqueda chapucera y poco entusiasta (*«Mmm, ¿qué es lo que hacen aquí?»*) y eso se percibe como un claro aviso de que podría desempeñar un trabajo chapucero y poco entusiasta, de modo que serían tontos si le contrataran. Los empresarios tienen presente esta sencilla verdad: la mayoría de personas buscan empleo del mismo modo que viven la vida y del mismo modo que realizan el trabajo.

Aporte pruebas, si puede

Intente pensar en alguna forma de aportar pruebas de sus competencias en la entrevista de contratación. Por ejemplo, si es artista, artesano/a o produce un producto, intente llevar una muestra de lo que ha hecho o producido, o bien en persona, o bien, a través de fotos o, incluso, cintas de vídeo.

Decida con antelación no hablar mal de su(s) antiguo(s) superior(es) durante la entrevista

Durante la entrevista de contratación, propóngase no hablar mal jamás de su(s) antiguo(s) jefe(s). A menudo, los empresarios sienten como una especie de fraternidad entre ellos. Durante la entrevista, tiene que dar la imagen de alguien que muestra gentileza hacia *todos* los que le rodean. Hablar mal de un antiguo superior, sólo provocará que el empresario se preocupe sobre lo que diría de él o ella después de contratarle.

Lo he aprendido con mi propia experiencia. En una ocasión hablé afablemente de un antiguo jefe frente a mi jefe actual (de entonces). Sin que yo lo supiera, mi jefe actual ya *sabía* que mi antiguo superior me había maltratado. Por tanto, tuvo muy buen concepto de mí, ya que no lo saqué a relucir. En realidad, nunca olvidó ese incidente; hablamos de ello unos años más tarde. Créame: siempre produce una *gran* impresión no hablar mal de un antiguo superior.

Propóngase citar algo agradable sobre su anterior jefe, o si tiene miedo de que esa persona vaya a ofrecer una recomendación negativa, coja el toro por los cuernos. Comente algo sencillo como: «Solía llevarme bien con todo el mundo; pero, por alguna razón, mi antiguo jefe y yo no nos entendíamos. No sé por qué. Nunca me había sucedido antes. Espero que no me vuelva a ocurrir nunca.»

Decida que la entrevista formará parte de la investigación que está llevando a cabo y que no será sólo un rollo para venderse

Su pregunta natural, cuando aborde cualquier entrevista de trabajo, tenderá a ser: «¿Cómo convenceré a este empresario para que me contrate?» Pregunta incorrecta. Implica que ya ha decidido que ese sería un lugar estupendo en el que trabajar, y él o ella una magnífica persona para la cual hacerlo, de modo que todo lo que queda es venderse. Pero, en la mayoría de casos, a pesar de sus mejores intentos para informarse minuciosamente sobre un lugar, no sabrá lo suficiente como para afirmar eso. *Tiene* que aprovechar la entrevista de contratación como una oportunidad para obtener más información sobre esa empresa y su equipo directivo.

Si entiende *eso* de una entrevista, estará por delante del 98% del resto de personas que buscan trabajo, quienes, muy a menudo, acuden a la entrevista de contratación como un cordero va a un matadero, o como un criminal que es acusado por un juez.

Está de prueba, evidentemente, en opinión del empresario.

Pero, buenas noticias: también lo están el empresario y la compañía, en *su* opinión.

Eso es lo que convierte a la entrevista de empleo en tolerable o, incluso, agradable: está estudiando todo sobre ese empresario, al mismo tiempo que él o ella le están alambicando a usted.

Dos personas, ambas evaluándose mutuamente. Está claro que sabe lo que esto le recuerda. *Citas amorosas.*

La entrevista de trabajo es bastante parecida al «juego de las citas». Tienen que agradarse uno al otro, antes de poder abordar el tema de «formalizarlo», es decir, de formalizar el trabajo. Por tanto, están allí evaluándose recíprocamente.

La importancia de que no se limite a dejar la valoración en manos del empresariado, sino que sopese a esa persona, compañía y empleo *durante* la entrevista de contratación, no puede exagerarse. Lo tradicional en todo el mundo es encontrar un empleo, aceptarlo y, *luego,* una vez dentro, intentar imaginarse en los siguientes tres meses si es un buen trabajo o no, y dejarlo si decide que no lo es.

Irá contra esta costumbre estúpida, como haría cualquier persona inteligente, si utiliza la entrevista de contratación para evaluar la empresa, *antes de decidir que trabajará allí.* Y si decide que no le gusta lo que está escuchando durante la entrevista, entonces, en efecto, *se marcha antes de que le ofrezcan el empleo,* en lugar de *marcharse después de haberlo aceptado.* Créame, si muestra este tipo de inteligencia, el empresario se lo agradecerá, su madre se lo agradecerá, su pareja se lo agradecerá y, por supuesto, se lo agradecerá a sí mismo/a.

SEGUNDO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Eso es todo respecto al marco de la entrevista. Ahora pasemos a la imagen de dentro del marco: el contenido real de lo que explica durante la entrevista. Empezaremos con una idea sencilla:

Muchos empresarios están tan azorados como usted durante la entrevista de contratación

Cuando acuda a la entrevista, recuerde que **la-persona-que-tiene-poder-para-contratarle** también está sudando. ¿Por qué? Porque la entrevista de contratación no es una vía muy auténtica para elegir a un empleado/a. En un estudio realizado hace varios años entre una docena de empresarios im-

portantes del Reino Unido,[55] se descubrió que las posibilidades de que un empresario encuentre a un buen empleado a través de la entrevista de contratación eran sólo **un 3% mejores** que si elegían un nombre al azar. En una investigación más irónica, se descubrió que si le entrevista estaba dirigida por alguien que estaría trabajando directamente con el candidato/a, el índice de éxito disminuía al **2% por debajo** de elegir un nombre al azar. Y si la entrevista estaba dirigida por alguien considerado experto en personal, el índice de éxito se reducía al **10% por debajo** de elegir un nombre al azar.

No, no sé cómo obtuvieron esas cifras. ¡Pero seguro que son curiosas! Y, todavía más importante, son totalmente consecuentes con lo que he aprendido sobre el mundo de la contratación a lo largo de los últimos treinta años. He visto a presuntos expertos en personal o recursos humanos tomando decisiones *miserablemente* negativas respecto a la contratación *en sus propias compañías*, y al confesármelo sombríamente unos meses más tarde, en una comida, les he provocado bromeando: «Si no sabe contratar bien para su propia oficina, ¿cómo puede mantenerse impávido cuando le llaman como consultor en contrataciones para otra empresa?» Y, con arrepentimiento, me responden: «Actuamos *como si fuera* una ciencia.» Bueno, déjeme decirle, estimado/a lector/a, que las entrevistas de contratación *no* son una ciencia. Es un arte muy, muy vago, afrontado penosamente por la mayoría de empresarios-profesionales, a pesar de su propia experiencia anterior, sus mejores intenciones y montañas de buena voluntad.

La entrevista de contratación no es lo que parece ser. Parece que un individuo *(usted)* se sienta allí, terriblemente asustado/a, mientras que otro individuo *(el empresario)* está sentado/a allí, impávido/a y seguro/a.

Pero, realmente, se trata de dos individuos (*usted* y el *empresario*) sentados allí completamente asustados. La diferencia es tan sólo que el empresario ha aprendido a *esconder* su miedo mejor que usted, porque ha tenido más práctica.

Pero el empresario es, después de todo, un ser humano igual que usted. *Nunca* fueron contratados para hacer *eso*. Se agregó al resto de sus obligaciones. Y es posible que *sepan* que no se les da bien. Por consiguiente, tienen miedo.

55. Presentado en *Financial Times Career Guide 1989*, para el Reino Unido.

TERCER CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Será útil que haya catalogado mentalmente, con antelación, no sus miedos, sino los del empresariado

Los miedos del empresariado incluyen *alguno o todos* los que se enumeran a continuación:

A. Que no sea capaz de realizar el trabajo: que le falten las competencias o experiencia necesarias y que la entrevista de contratación no lo desvele.
B. Que si le contrata, no se dedique al máximo durante la jornada laboral, con regularidad.
C. Que si le contrata, esté «enfermo/a» con frecuencia, o ausente durante días enteros.
D. Que si le contrata, sólo se quede unas semanas o, como mucho, unos meses y, luego, se marche sin previo aviso.
E. Que tarde mucho tiempo en dominar el trabajo y, por lo tanto, pase mucho tiempo antes de que sea rentable para la empresa.
F. Que no se lleve bien con el resto de trabajadores o que desarrolle un conflicto de personalidades con el propio jefe(a).
G. Que haga sólo lo mínimo para ir tirando, en vez del máximo por lo que le contrataron.
H. Que siempre tengan que decirle cuál es el siguiente paso, en vez de mostrar la iniciativa; siempre de un modo de respuesta, en lugar de un modo con iniciativa.
I. Que tenga un defecto de carácter que trastorne el trabajo y que resulte ser una persona: deshonesta, totalmente irresponsable, difusora de disidencia en el trabajo, perezosa, desfalcadora, cotilla, acosadora sexual, drogadicta, alcohólica, mentirosa, incompetente o, en dos palabras, *malas noticias*.
J. *Si se trata de una gran empresa, y su supuesto jefe no es la persona más importante*: que aporte desprestigio sobre esa persona, su departamento/sección/división, etc., por haberle contratado en primer lugar, lo que les desprestigiará, posiblemente también les costará un aumento o promoción.
K. Que les cueste mucho dinero, si se equivocan contratándole. En la actualidad, el coste para un empresariado que lleva a cabo una mala contratación supera los 60.000 euros, que incluyen gastos de reubicación,

salario perdido durante el período por trabajo no realizado o abortado, e indemnización por despido, si son *ellos* los que deciden despedirle.

No hay duda de que el empresariado *está sudando.*

Antiguamente, los directivos habían ayudado a tomar esta decisión. Podían obtener información útil hablando con superiores previos. Pero ya no. Los empresarios se quemaron en la década de 1980 a causa de buscadores de empleo que presentaban denuncias alegando «una emisión ilegal» o «por ser privados de una capacidad para ganarse la vida». En consecuencia, la mayoría de empresarios adoptaron la política de rechazar ofrecer voluntariamente *toda* información sobre empleados antiguos, excepto su nombre, rango y número de serie; es decir, el nombre del puesto de esa persona y las fechas de ocupación.

Por tanto, en la actualidad, durante la entrevista de contratación, el empresariado está completamente solo intentando decidir si le contrata o no. Sus miedos han pasado a ser lo prioritario. La entrevista de contratación, hoy en día, lo es *todo.*

CUARTO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

No tiene que pasarse horas memorizando muchas «respuestas correctas» a preguntas potenciales del empresario; sólo hay cinco preguntas elementales

Está claro que el empresariado va a estar planteándole algunas preguntas, como medida de ayuda para imaginarse si quiere contratarle o no. Los libros sobre *entrevistas,* que son muchos, suelen publicar listas de preguntas, o, al menos, algunas de las *típicas* que suelen formular los empresarios. Incluyen cuestiones como:

- ¿Qué sabe sobre esta empresa?
- Hábleme de usted.
- ¿Por qué solicita este trabajo?
- ¿Cómo se describiría a sí mismo/a?
- ¿Cuáles son sus mayores virtudes?
- ¿Cuáles son sus defectos más destacados?

- ¿Qué tipo de trabajo preferiría hacer?
- ¿Cuáles son sus intereses fuera del trabajo?
- ¿De qué logros se siente más satisfecho/a?
- ¿Por qué dejó su último empleo?
- ¿Por qué le despidieron (si lo hicieron)?
- ¿Dónde se imagina dentro de cinco años?
- ¿Cuáles son sus objetivos en la vida?
- ¿Cuánto cobraba en su antiguo empleo?

La lista continúa. En algunos libros, encontrará ochenta y nueve preguntas, o más.

Entonces, le dicen que debería prepararse para la entrevista escribiendo, practicando y memorizando algunas respuestas extremadamente inteligentes para *todas* esas preguntas, respuestas que, por supuesto, le proporcionan esos libros.

Todo esto se hace con buena intención y ha sido *lo último* durante décadas. Pero, querido/a amigo/a, tengo buenas noticias. Estamos en un nuevo milenio y las cosas se han simplificado.

De entre las docenas y docenas de preguntas posibles que podía plantearle un empresario, en la actualidad, sabemos que sólo hay *cinco cuestiones básicas* a las que realmente tiene que prestar atención.

Cinco. Sólo cinco. Las personas-que-tienen-poder-para-contratarle suelen querer tener las respuestas a esas cinco preguntas, que es posible que le planteen directamente o intenten averiguarlas indirectamente:

1. **«¿Por qué está aquí?»** *Con esta pregunta quieren decir: «¿Por qué está llamando a mi puerta, en lugar de a la puerta de otra persona?»*
2. **«¿Qué puede hacer por nosotros?»** *Con esta pregunta quieren decir: «Si le contratara, ¿formaría parte de los problemas que ya tengo o formaría parte de la solución a esos problemas? ¿Cuáles son sus habilidades y cuánto sabe sobre un tema o ámbito que nos interesa?»*
3. **«¿Qué clase de persona es usted?»** *Con esta pregunta quieren decir: «¿Tiene el tipo de personalidad que facilita que las personas trabajen con usted, y comparte los valores que tenemos en este lugar?»*
4. **«¿Qué le distingue de las otras diecinueve personas que pueden realizar las mismas tareas que usted?»** *Con esta pregunta quieren decir: «¿Dispone de hábitos de trabajo mejores que las otras diecinueve personas, llegará temprano a trabajar, se quedará hasta tarde, trabajará exhaustivamente, más rápido, mantendrá un nivel alto, se esforzará al máximo, o... qué hará?»*

5. «**¿Puedo permitírmelo?**» *Con esta pregunta quieren decir: «Si decidimos que nos interesa, qué nos costará conseguirlo, y estamos dispuestos a pagar esa cantidad, controlados, como estamos, por nuestro presupuesto y por nuestra incapacidad de pagarle tanto como a la persona que está por encima suyo, en el organigrama de la empresa?»*

Estas son las cinco preguntas esenciales que la mayoría de empresarios querrán plantearle a toda costa. *Así es, empiece y termine la entrevista con estas cinco preguntas, o aunque no se mencionen abiertamente por el empresario.* Las preguntas siguen *flotando en el aire,* subyacente en la conversación, debajo de todo lo que se está discutiendo. Todo lo que pueda hacer, durante la entrevista, para ayudar al empresario a encontrar las respuestas a esas cinco preguntas, contribuirá a que la entrevista sea muy satisfactoria para el empresario.

No tiene que memorizar nada. Si se limita a hacer los deberes de este libro, sabrá las cinco respuestas. Punto y final.

QUINTO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Tiene que averiguar las respuestas justo a las mismas preguntas que el empresario querría plantearle

Durante la entrevista de contratación, tiene el derecho —no la obligación— de hallar las respuestas a las mismas cinco preguntas *del empresario,* tan sólo en una forma ligeramente distinta. Sus preguntas se presentarán con un aspecto como el siguiente:

1. «**¿Qué implica este trabajo?**» *Necesita comprender exactamente qué tareas se le pedirá que realice, de modo que pueda determinar si esas son la clase de tareas que realmente le gustaría desempeñar.*
2. «**¿Cuáles son las competencias que un empleado/a eficaz tendría que tener en este trabajo?**» *Necesita saber si sus habilidades concuerdan con las que el empresario cree que un empleado/a eficaz tendría que tener en ese puesto, con la finalidad de realizar bien ese trabajo.*
3. «**¿Son el tipo de personas con las que me gustaría trabajar o no?**» *No ignore su intuición si le dice que no se sentiría cómodo/a trabajando con esas personas. Necesita saber si tienen el tipo de personalidad que facilitaría que cumpliera con su trabajo, y si comparten los valores que son importantes para usted.*

4. «**Si nos gustamos mutuamente y queremos trabajar juntos, ¿puedo persuadirle de que soy único/a, que soy diferente de las otras diecinueve personas que pueden realizar las mismas tareas?**» *Debe pensar, con antelación, qué es lo que le hace diferente de las otras diecinueve personas que pueden solventar el mismo trabajo. Por ejemplo, si se le da bien analizar problemas, ¿cómo lo hace? ¿Exhaustivamente? ¿Intuitivamente, en un instante? ¿Consultando con autoridades destacadas en ese ámbito? Se hace una idea. Está intentando señalar el «estilo» o la «forma» mediante la que desarrolla su trabajo, que es característica y, con un poco de suerte, atractiva para* ese *empresario.*
5. «**¿Puedo persuadirle de que me contrate por el salario que necesito o quiero?**» *Eso requiere cierto conocimiento por su parte de cómo dirigir una negociación salarial. Véase el capítulo siguiente.*

Es probable que quiera responder a la primera y segunda preguntas en alta voz. *Observará* tranquilamente la respuesta a la tercera. Estará preparado para argumentar en la cuarta y quinta preguntas, cuando se presente el momento *adecuado* en la entrevista (de nuevo, véase el capítulo siguiente).

¿Cómo entrará en estas preguntas? Podría empezar informándole de cómo ha dirigido su búsqueda de empleo y de lo mucho que le ha impresionado *su* compañía durante su investigación, de modo que decidió ir a hablar con ellos sobre un trabajo. Luego, puede centrar su atención, durante el resto de la entrevista, en averiguar las respuestas a las cinco preguntas anteriores, a su propia manera.[56]

Así es; sólo hay *cinco* preguntas que realmente cuentan en una entrevista de trabajo; pero, ¡estas no dejarán de aparecer! Aparecen en una forma un poco distinta (otra vez), si ha acudido para hablar *no* de un trabajo que ya existe, sino, en lugar de eso, de uno que quiere que *creen* para usted. En ese tipo de entrevista, o aproximación a una empresa, estas cinco preguntas se convierten en cinco *afirmaciones,* que presenta a la persona-que-tiene-poder-para-contratarle:

56. Algunas preguntas adicionales que podría interesarle plantear, para ahondar en estas cinco son:

¿Qué cambios significativos ha experimentado la compañía en los últimos cinco años?

¿Qué valores son sagrados para la empresa?

¿Qué caracteriza al personal más eficaz de la compañía?

¿Qué cambios futuros prevé en el trabajo de la empresa?

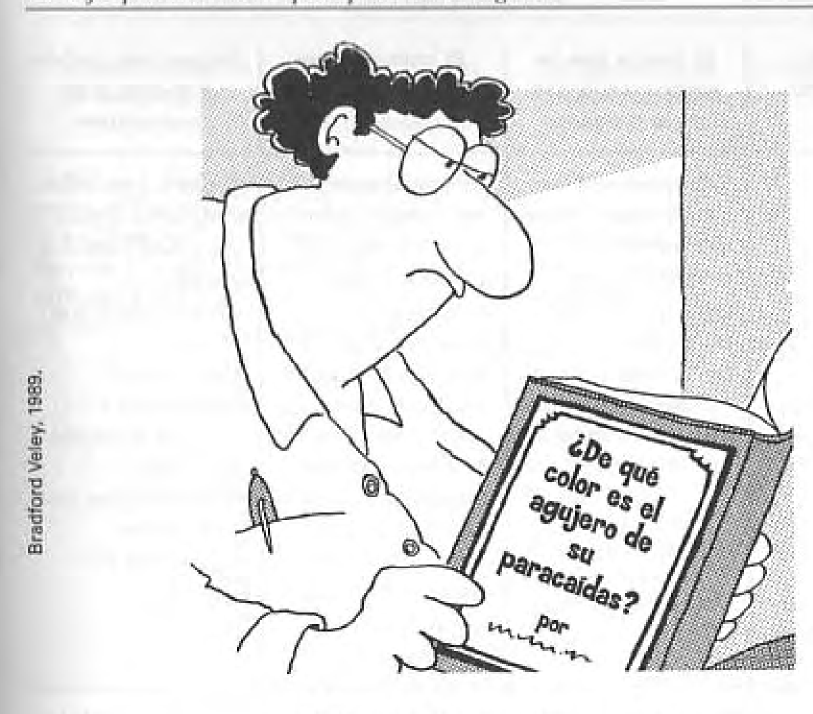
¿Quién cree que son los aliados, colegas o competidores en este negocio?

1. Qué le **gusta** de esa empresa.
2. Qué tipo de **necesidades** le parecen fascinantes en ese ámbito y en esa compañía (a menos que oiga primero la palabra *«problemas»* salir de su boca, no pronuncie nunca la palabra *«problemas»*, ya que la mayoría de empresarios prefieren sinónimos como, por ejemplo, *«retos»* o *«necesidades»*.)
3. Qué **habilidades** le parece que se necesitan para satisfacer ese tipo de necesidades.
4. **Pruebas** de su experiencia previa que demuestran que dispone de las competencias en cuestión, y que las lleva a cabo de la forma o con el estilo que asegura.
5. Qué es **exclusivo/a** en la forma cómo *usted* lleva a cabo esas habilidades. Como he explicado con anterioridad: todos los empresarios potenciales quieren saber qué *le hace diferente* de las otras diecinueve personas que pueden realizar el mismo tipo de trabajo que usted. Tiene que saber qué es. Y luego, no sólo hablar de ello, sino demostrarlo realmente a través de la forma cómo aborda su parte de la entrevista de contratación. *Por ejemplo: «Soy muy minucioso/a en la forma de trabajar»* se traduce en la obligación de que haya sido minucioso/a en la investigación sobre la empresa antes de acudir a la entrevista. Esta es una *prueba* que el empresario puede ver con sus propios ojos.

SEXTO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Al empresariado le importa poco su pasado; sólo le preguntan por él para intentar prever su (comportamiento) futuro

Es posible que el empresariado sólo le plantee preguntas relacionadas con los requisitos y expectativas del trabajo. No puede preguntarle sobre temas como creencias, religión, raza, edad, sexo o estado civil. Cualquier otra pregunta sobre su pasado es *legítima*. Pero no se deje engañar por la concentración en su pasado. Debe convencerse de que lo único que posiblemente le importa es su futuro... con *su empresa*. Como ese futuro es imposible de desvelar, normalmente intentarán determinar cómo podría ser preguntándole sobre su (comportamiento) pasado.



El último libro de autoayuda para pesimistas.

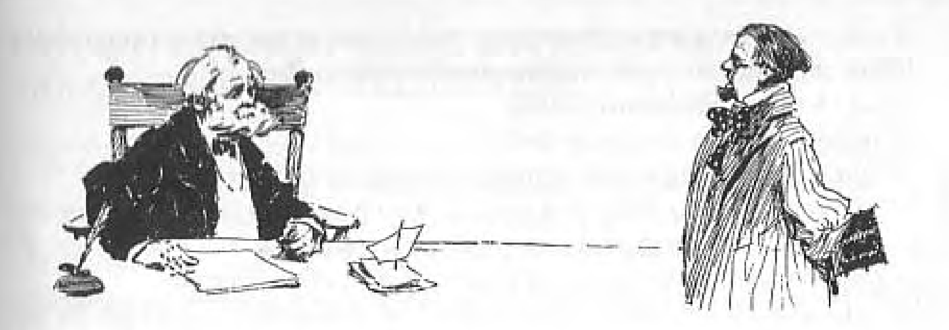
Por consiguiente, durante la entrevista de contratación, antes de responder a cualquier pregunta que le planteen sobre su pasado, debería detenerse y reflexionar sobre qué miedo sobre el *futuro* se esconde detrás de esa pregunta y, después, afronte ese miedo indirecta o directamente.

En la mayoría de casos, como ya se ha destacado, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle está *asustada*. Si piensa que es una palabra muy fuerte, cámbiela por *nerviosa, temerosa o preocupada*. Y esa preocupación se esconde detrás de todas las cuestiones que le plantea. A continuación, se presentan algunos *ejemplos*:

Pregunta del empresariado	El miedo que se encuentra detrás de la pregunta	El mensaje que intenta transmitir	Frases que podría emplear para transmitirlo
«Hábleme de usted»	El empresario tiene miedo de no realizar una buena entrevista, de no lograr plantear las preguntas pertinentes. O tiene miedo de que haya algo malo y espera que lo suelte.	Es un/a buen/a empleado/a, como lo ha demostrado en sus trabajos anteriores. (Cuéntele la historia más breve de quién es, dónde nació, creció, intereses, *hobbies* y tipo de trabajo en el que ha disfrutado más hasta la fecha.) *No sobrepase los dos minutos, como máximo.*	Al relatar su historia profesional anterior, use frases *honestas*, que se complementen a sí mismas: «Trabajador/a exhaustivo/a.» «Entraba temprano y salía tarde.» «Siempre hacía más de lo que se esperaba de mí.» Etcétera.
«¿Qué tipo de trabajo está buscando?»	El empresario tiene miedo de que esté buscando un trabajo distinto al que está intentando cubrir. Por ejemplo, necesita un/a secretario/a, pero quiere ser director/a de oficina, etc.	Está buscando exactamente el tipo de empleo que le está ofreciendo el empresario (pero no lo afirme, si no es cierto). Repítale al empresario, con sus propias palabras, lo que ha explicado sobre el trabajo y destaque las habilidades que tiene para *ejercerlo*.	Si el empresario no ha descrito el trabajo, comente: «Me encantaría responder a esa pregunta, pero primero tengo que comprender exactamente qué tipo de trabajo implica ese puesto.» *Después*, responda como a la izquierda.
«¿Ha realizado este tipo de empleo antes?»	El empresario tiene miedo de que no posea las competencias y experiencia necesarias para desempeñar ese trabajo.	Tiene competencias que son transferibles, de lo que solía hacer, y hacía bien.	«Cojo el truquillo muy rápido.» «He dominado rápidamente todos los trabajos que he ejercido.»

Pregunta del empresariado	El miedo que se encuentra detrás de la pregunta	El mensaje que intenta transmitir	Frases que podría usar para transmitirlo
«¿Por qué dejó su antiguo empleo?» O «¿Cómo se llevaba con su antiguo/a jefe/a o colegas?»	El empresario tiene miedo de que no se lleve bien con la gente, en especial, con los jefes/as, y simplemente está esperando que «hable mal» de su anterior superior o colegas, como prueba de ello.	Comente todos los aspectos positivos que pueda sobre su antiguo/a jefe/a y colegas *(sin contar mentiras)*. Destaque que suele llevarse bien con todo el mundo y, luego, deje que su actitud afable hacia sus ex jefe/a(s) o ex colegas lo demuestren, ante los ojos (y orejas) de ese empresario.	Si se marchó voluntariamente: «Mi jefe y yo creímos que sería más feliz y eficaz en un trabajo en que [en este punto, describa sus puntos fuertes, como por ejemplo] tuviera más posibilidades de usar mi iniciativa y creatividad.» Si le despidieron: «Normalmente, me llevo bien con todo el mundo, pero en ese caso particular, el jefe y yo no nos entendíamos. Es difícil saber el porqué.» *No tiene que decir nada más.* Si le despidieron y el puesto no ha sido ocupado después de que se marchara: «Mi *trabajo* se terminó.»
«¿Cuál es su estado de salud?» O «¿Cuántos días faltó al trabajo en su último puesto?»	El empresario tiene miedo de que esté ausente del trabajo mucho tiempo, si le contrata.	No se ausentará. Si tiene un problema de salud, necesita puntualizar que no le impedirá ir a trabajar cada día. Su productividad, en comparación con la del resto de trabajadores, es excelente.	Si *no* se ausentó mucho en su anterior empleo: «Creo que el trabajo de un empleado es ir a trabajar cada día. Punto y final.» Si *sí* que faltó mucho, explique el porqué y recalque que fue debido a una dificultad ya *pasada*.

Pregunta del empresariado	El miedo que se encuentra detrás de la pregunta	El mensaje que intenta transmitir	Frases que podría usar para transmitirlo
«¿Puede explicarme por qué ha estado sin trabajar tanto tiempo?» O «¿Puede contarme por qué existen tantos intervalos en su historial profesional?» ***(Normalmente, comentado después de estudiar su CV.)***	El empresario tiene miedo de que sea de la clase de personas que dejan el trabajo al instante si no les gusta; es decir, que no tenga «capacidad de aguante».	Adora trabajar y entiende las épocas en que las cosas no van muy bien como desafíos, con los que disfruta pensando en cómo acabar con ellos.	«Durante los intervalos de mi historial profesional, estaba estudiando/ realizando un trabajo voluntario/ reflexionando sobre mi misión en la vida/encontrando una nueva dirección en la vida.» (Elija una opción.)
«¿Este empleo no representaría un paso hacia atrás en su carrera?» O «Creo que este puesto está por debajo de sus talentos o experiencia.» O «¿No cree que estaría subempleado/a si aceptara este puesto?»	El empresario tiene miedo de que pudiera tener un salario superior en otra empresa y, por lo tanto, que les deje tan pronto como encuentre algo mejor.	Permanecerá en ese empleo mientras usted y el empresario acuerden que ese es el lugar en el que debería estar.	«Este empleo no es un paso hacia atrás en mi carrera. Es un paso hacia adelante, hacia el bienestar.» «Tenemos temores mutuos: todos los empresarios temen que un buen empleado les deje muy pronto, y todos los empleados temen que el empresario pueda despedirles, sin ningún buen motivo.» «Me gusta trabajar y rindo al máximo en todos los trabajos que he tenido.»
Y, finalmente: **«Cuénteme cuál es su mayor defecto.»**	El empresario tiene miedo de que tenga algún defecto de carácter y espera que, en ese momento, lo suelte precipitadamente, o lo confiese.	Tiene limitaciones igual que todo el mundo, pero se esfuerza constantemente para mejorar y para ser un trabajador/a más eficaz.	Mencione una flaqueza y, luego, recalque un aspecto positivo; por ejemplo, «No me gusta que me controlen mucho, porque tengo mucha iniciativa y me gusta anticipar los problemas antes de que lleguen a aparecer.»



SÉPTIMO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

A medida que avance la entrevista, necesita percibir con discreción el marco temporal de las preguntas que está planteando el empresario

Si la entrevista está resultando favorable para usted, el marco temporal de las preguntas del empresario acostumbrarán a moverse —*aunque despacio*— a través de las fases siguientes.

1. Pasado distante: *por ejemplo, «¿A qué instituto fue?»*
2. Pasado inmediato: *por ejemplo, «Háblеme de su trabajo más reciente.»*
3. Presente: *por ejemplo, «¿Qué tipo de trabajo está buscando?»*
4. Futuro inmediato: *por ejemplo, «¿Podrá volver para otra entrevista la próxima semana?»*
5. Futuro distante: *por ejemplo, «¿Dónde le gustaría encontrarse de aquí a cinco años?»*

Cuanto más avance el marco temporal de las preguntas de la entrevista del pasado al futuro, más favorable puede suponer que va a ser la entrevista para usted. En cambio, si las preguntas de la entrevista se mantienen inamovibles en el pasado, las perspectivas no son muy buenas. *¡Qué le vamos a hacer; no puede ganar siempre!*

Si el marco temporal de las preguntas avanza firmemente hacia el futuro, *entonces* ha llegado el momento de que especifique más el trabajo en cuestión. Los expertos sugieren que pregunte, llegados a ese punto, el siguiente tipo de cuestiones:

¿Cuál es el puesto, específicamente, para el que se me está considerando?
Si me contrataran, ¿qué obligaciones llevaría a cabo?
¿Qué responsabilidades tendría?
¿Para qué me está contratando?
¿Trabajaría en equipo o en grupo? ¿A quién tendría que informar?
¿Quién es responsable de comprobar que obtengo la formación que necesito para llegar a progresar rápidamente?
¿Cómo me valorarían, con qué frecuencia y quién lo haría?
¿Cuáles eran las virtudes y defectos de las personas que ocuparon ese puesto previamente?
¿Por qué decidió *usted* trabajar en esta compañía?
¿Qué desearía haber conocido sobre la empresa, antes de empezar a trabajar en ella? ¿Qué características concretas cree que le han hecho triunfar en su trabajo en la compañía?
¿Podría conocer a las personas con/para las que trabajaría (si no es usted)?

Recuerde que, a través de esta valoración mutua, no estamos hablando de tomar medidas científicas. Como ha asegurado durante años Nathan Azrin: *«El proceso de contratación es más parecido al de elegir pareja, que al de decidir si comprar, o no, una casa nueva.»* «Elegir pareja» se presenta aquí como una metáfora. Para seguir un poco más con la metáfora, significa que *los mecanismos* mediante los que la naturaleza humana decide contratar a alguien *son parecidos a* los mecanismos mediante los que la naturaleza humana decide si casarse o no casarse con alguien. Esos mecanismos, evidentemente, son impulsivos, intuitivos, irracionales, inexplicables y, a menudo, irreflexivos.



OCTAVO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Las entrevistas suelen perderse frente a mosquitos y no frente a dragones, y se pierden en los dos primeros minutos

Piense en lo siguiente: puede poseer todas las competencias del mundo, haberse informado sobre la empresa hasta la extenuación, haber practicado el proceso de las *entrevistas* hasta convertirse en un experto que da «respuestas acertadas», ser, sin duda, la persona perfecta para el trabajo y seguir perdiendo en la entrevista de contratación porque... *el aliento le huele fatal.* O por algún otro motivo personal insignificante. Es parecido a estar preparado para luchar contra dragones y, al final, ser liquidado por un mosquito.

Este es el motivo por el cual suelen perderse las entrevistas, cuando se pierden durante los *dos primeros minutos.* Lo crea o no.

Fijémonos en *hasta dónde* pueden llegar los mosquitos de las entrevistas *(por así decirlo),* entre los primeros 30 segundos y los dos minutos de la entrevista, de modo que la *persona-que-tiene-poder-para-contratarle* empiece a murmurar: *«Espero que tengamos otros candidatos aparte de esta persona»*:

1. **Su aspecto y hábitos personales**: entrevista tras entrevista, se ha demostrado que si es un hombre, *es mucho más probable que logre el trabajo si:*
   - Llega recién duchado, obviamente, si va bien afeitado o lleva el cabello y la barba bien recortados, tiene las uñas limpias y usa desodorante; *y*
   - Si lleva la ropa recién lavada, los pantalones planchados y los zapatos cepillados; *y*
   - Si no le huele mal el aliento, no propaga olor a ajo, cebolla, tabaco, alcohol, sino que se ha cepillado bien los dientes; *y*
   - Si no se perciben toneladas de colonia o *aftershave* cinco metros antes de que entre en la habitación.

Recuerde que, como el proceso de contratación es más parecido a elegir pareja que a decidir si comprar, o no, una nueva casa, el empresariado simplemente está intentando decidir si le gusta. Si se «estrella» en alguno de los puntos que se acaban de enumerar, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle puede ser que decida que realmente no le gusta, en cuyo caso no van a contratarle en esa empresa, con indepen-

dencia de las capacidades que pueda tener. Lo mismo ocurre en las citas, por cierto.

Si es una mujer, entrevista tras entrevista se ha demostrado que si es una mujer, *es mucho más probable que logre el trabajo si*:

- Llega recién duchada, obviamente; no lleva toneladas de maquillaje en la cara; se ha «peinado» o «cortado» el cabello recientemente; lleva las uñas limpias o se ha hecho la manicura recientemente, y no le sobresalen 20 centímetros; usa desodorante; *y*
- Si lleva sujetador, ropa recién lavada, un traje o vestido que parezcan sofisticados, zapatos, pero no sandalias, y si no lleva ropa tan atrevida que llame *demasiado* la atención. En la actualidad, con todas las demandas por acoso sexual, esto tiende a poner *muy* nerviosos a los empresarios, sean hombres o mujeres. Le garantizo que hay algunos empresarios a los que podría gustarle este tipo de conjuntos, pero —confíe en mí— en la mayoría de casos no le interesa trabajar para *ellos* (como en el resto de puntos, sólo estoy informando de lo que puede condicionar sus posibilidades de ser contratado/a, no si creo que esta preocupación del empresariado por el aspecto exterior es estúpida o no); *y*
- Si no le huele mal el aliento, no propaga olor a ajo, cebolla, tabaco, alcohol, sino que se ha cepillado bien los dientes; *y*
- Si no se perciben toneladas de perfume cinco metros antes de que entre en la habitación.

Recuerde que, como el proceso de contratación es más parecido a elegir pareja que a decidir si comprar, o no, una nueva casa, el empresario simplemente está intentando decidir si le gusta. Si se «estrella» en alguno de los puntos que se acaban de enumerar, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle puede ser que decida que realmente no le gusta, en cuyo caso no van a contratarle en esa empresa, con independencia de las capacidades que pueda tener.

2. **Amaneramientos nerviosos**: *desagradará a los empresarios si:*
- Evita continuamente el contacto visual con el empresariado (este es un error muy, muy *grave*), *o*
- Da la mano de forma poco enérgica, *o*
- Se encorva en la silla, no deja de agitar enérgicamente las manos, hace crujir los nudillos, *o* no deja de atusarse el cabello durante la entrevista.

Recuerde que, como el proceso de contratación es más parecido a elegir pareja que a decidir si comprar, o no, una nueva casa, el empresario simplemente está intentando decidir si le gusta. Si se «estrella» en alguno de los puntos que se acaban de enumerar, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle puede ser que decida que realmente no le gusta, en cuyo caso no van a contratarle en esa empresa, con independencia de las capacidades que pueda tener.

3. **Falta de seguridad en sí mismo/a**: *desagradará a los empresarios si:*
- Habla tan flojito que no pueden oírle, o tan fuerte que pueden oírle desde dos salas más lejos, *o*
- Da respuestas de una forma completamente indefinida, *o*
- Contesta con una palabra a todas las preguntas del empresario, *o*
- Está interrumpiendo constantemente al empresario, *o*
- Resta importancia a sus logros o capacidades, o no deja de ser autocrítico/a en los comentarios que hace sobre sí mismo/a en la entrevista.

Recuerde que, como el proceso de contratación es más parecido a elegir pareja que a decidir si comprar, o no, una nueva casa, el empresario simplemente está intentando decidir si le gusta. Si se «estrella» en alguno de los puntos que se acaban de enumerar, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle puede ser que decida que realmente no le gusta, en cuyo caso no van a contratarle en esa empresa, con independencia de las capacidades que pueda tener.

4. **La consideración que muestra frente a otras personas**: *desagradará a los empresarios si:*
- Muestra una falta de gentileza frente al personal de recepción, al de secretaría y (durante la comida) a los camareros/as, *o*
- Se exhibe extremadamente crítico/a con sus antiguos superiores o lugar de trabajo, *o*
- Toma bebidas fuertes (pedir una copa cuando le lleven a comer siempre es una idea totalmente negativa, ya que plantea la pregunta en la mente del empresario de *¿Normalmente para con una copa o sigue bebiendo?* ¡No lo haga nunca! Aunque el otro sí que lo haga.), *o*
- Olvida darle las gracias a la persona que le hace la entrevista al marcharse, u olvida enviar una nota de agradecimiento después. Como comentó un responsable de recursos humanos:

«Una carta inmediata, breve, enviada por fax dándome las gracias por mi tiempo junto con una sinopsis (¡breve!) de sus cualidades exclusivas me comunica que esa persona es confiada, está motivada, orientada hacia servir a los clientes, es un comercial que utiliza la tecnología y conoce las reglas del "juego". Estas son cualidades que busco... En la actualidad, recibo una carta de este tipo, aproximadamente,... por cada quince candidatos/as entrevistados/as.»

Recuerde que, como el proceso de contratación es más parecido a elegir pareja que a decidir si comprar, o no, una nueva casa, el empresario simplemente está intentando decidir si le gusta. Si se «estrella» en alguno de los puntos que se acaban de enumerar, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle puede ser que decida que realmente no le gusta, en cuyo caso no van a contratarle en esa empresa, con independencia de las capacidades que pueda tener.



Por cierto, *muchos* empresarios se fijan en si fuma, sea en la oficina o a la hora de comer. *En una carrera entre dos personas igual de capacitadas, la no fumadora ganará a la fumadora en el 94% de las ocasiones, según un estudio realizado por un profesor de la Universidad de Seattle. Si busca concienzudamente en Internet o en otro lugar, podrá encontrar algunos expertos que ofrecen consejos detallados para esconder el hecho de que fuma (si lo hace). Sus consejos son del estilo: «Si es fumador/a, no crea que le será fácil esconderlo. Le costará mucho trabajo, por su parte. Cuanto más rodeado de humo haya estado, más apestará su ropa, cabello y aliento cuando vaya a la entrevista. Está tan habituado/a a ello que no podrá detectarlo; pero el empresariado lo hará,* de inmediato, *cuando avance para saludarle. NI los caramelos de menta, NI la colonia/perfume lo taparán; necesitará medidas mucho más extraordinarias. ¿Como cuáles? Como: no fumar durante las cuatro horas previas a la entrevista, como mínimo; ducharse totalmente, lo que incluye el cabello, justo antes de marcharse hacia la entrevista; guardar (en casa) un conjunto de ropa que no huela a humo para entrevistas, ropa interior y zapatos, que haya guardado en*

una bolsa de plástico cerrada en una habitación lejos de cualquier punto de la casa en el que haya fumado, y lleve esa ropa sin olor a humo a la entrevista.» Éste es el consejo de la escuela de pensamiento: Puede-Esconderlo.

Personalmente, creo que nada de eso funciona realmente al final. ¿Qué sucedería si lo lograra? Se revelará *que fuma, después de que le hayan contratado, y el empresario que odia el tabaco siempre puede conseguir que le echen después de contratado/a, bajo un pretexto u otro, sin llegar a mencionar la palabra «tabaco». Por tanto, mi consejo es: no intente esconderlo.*

En cambio, es legítimo, pienso, posponer *la revelación de que fuma, si puede. Pero cuando la oferta de empleo se haya hecho, entonces creo que es importante que le cuente al empresario que fuma y que le ofrezca una salida sencilla: «Si este es un hábito verdaderamente ofensivo para usted y no quiere que lo tenga ninguno de sus empleados/as, preferiría retirarme educadamente ahora, antes de que se convierta en un problema entre los dos.»* Este tipo de consideración, delicadeza y amabilidad de su parte, es posible que consiga suavizar la resistencia del empresario al hecho de que sea un fumador/a. En muchas compañías, como probablemente sabrá, permiten que los empleados/as se tomen una «pausa para un cigarrillo» a intervalos determinados.

5. **Sus valores**: para la mayoría de empresarios será completamente desagradable percibir en usted:
   - Cualquier signo de arrogancia o agresividad excesiva; cualquier signo de lentitud o falta de palabra y compromiso puntuales, incluso durante la entrevista de contratación; *o*
   - Cualquier signo de pereza o falta de motivación; *o*
   - Cualquier signo de queja constante o culpar de las cosas a otras personas; *o*
   - Cualquier signo de deshonestidad o mentira, en su currículum o en la entrevista; *o*
   - Cualquier signo de irresponsabilidad o tendencia a pifiarla; *o*
   - Cualquier signo de no seguir las instrucciones o no obedecer las reglas; *o*
   - Cualquier signo de falta de entusiasmo por la empresa y por lo que está intentando alcanzar; *o*
   - Cualquier signo de inestabilidad, respuesta inadecuada, etc.; *u*
   - Otras formas a través de las cuales demuestra sus valores como, por ejemplo: lo que le impresiona o no le impresiona en la oficina; *o* lo que está dispuesto/a a sacrificar para lograr ese empleo *y* lo que *no* está dispuesto/a a sacrificar para lograr ese trabajo; *o* el entusiasmo

por el trabajo; o la meticulosidad con la que se informó o no se informó sobre la compañía antes de visitarla, y bla bla bla.

Recuerde que, como el proceso de contratación es más parecido a elegir pareja que a decidir si comprar, o no, una nueva casa, el empresario simplemente está intentando decidir si le gusta. Si se «estrella» en alguno de los puntos que se acaban de enumerar, la persona-que-tiene-poder-para-contratarle puede ser que decida que realmente no le gusta, en cuyo caso no van a contratarle en esa empresa, con independencia de las capacidades que pueda tener.

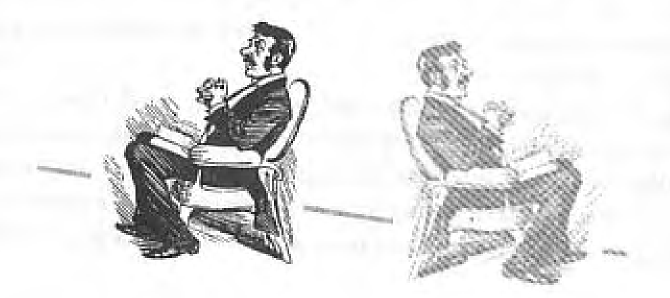
Bueno, querido/a lector/a, acaba de comprobarlo: los *mosquitos* pueden matarle, si sólo está pendiente de los dragones, durante la entrevista de contratación.

Le pido un favor: no me escriba para decirme lo insignificante o estúpido que es eso. Créame, ya lo *sé*. No le estoy informando sobre el mundo tal y como *debería* ser, y le aseguro que tampoco sobre cómo me gustaría que fuera. Sólo le estoy revelando lo que estudio tras estudio se ha descubierto sobre cómo *es* el mundo de la contratación.

Puede que se tome todo esto muy a pecho, o que simplemente lo ignore. Sin embargo, si decide ignorar estos puntos y, luego —entrevista tras entrevista— no le contratan nunca, es posible que le interese reconsiderar su postura al respecto. Puede que sean los *mosquitos* y no los dragones, los que le estén lapidando.

Y, buenas noticias: puede *solucionar* todos esos mosquitos. Así es, puede controlar *cada uno* de esos factores.

Léalos de nuevo. No hay ni uno que no tenga el poder de determinarlo, o el poder de cambiarlo. Puede decidir ducharse antes de asistir a la entrevista, puede decidir lustrarse los zapatos, puede decidir no fumar, etc. Todas las pequeñas cosas que podrían arruinar su entrevista están bajo su control, y *puede solucionarlas* si están impidiendo que le contraten.



NOVENO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Hay algunas preguntas que debe plantear antes de permitir que termine la entrevista

Antes que deje que la entrevista finalice, hay seis preguntas que *siempre* debería plantear:

1. *«Dadas mis habilidades y experiencia, ¿hay algún trabajo en esta compañía que podría tener en cuenta para mí?»* Eso si no busca un empleo específico desde el principio.
2. *«¿Puede ofrecerme este trabajo?»* **Sé que parece estúpido, pero es asombroso (al menos para mí) la cantidad de personas que buscan empleo que han obtenido un trabajo simplemente por atreverse a pedirlo al final de la entrevista, o bien, a través de frases como ¿Puedo obtener este empleo?, o bien algo parecido, en el lenguaje que las haga sentir cómodas.** No sé *por qué* es así. Sólo sé *que es así*. Quizá esté relacionado con el hecho de que al empresariado no le guste decir «No» a alguien que le pide directamente algo. En cualquier caso, si después de escuchar todos los detalles sobre ese puesto en esa empresa decide que realmente le gustaría ejercerlo, debe *pedirlo*. Lo peor que pueden responderle es «No» o «Necesitamos algún tiempo para analizar todas las entrevistas que estamos manteniendo».
3. *«¿Quiere que vuelva a venir para otra entrevista, quizá con algunas de las personas que toman decisiones en la empresa?»* Si su candidatura para ese puesto es seria en la mente del empresario, *suele haber* una segunda ronda de entrevistas. Y con frecuencia, una tercera y una cuarta. Es evidente que le interesa pasar a esa segunda ronda. De hecho, muchos expertos afirman que la *única* intención que debería tener en la primera entrevista, en un lugar concreto, es que le *vuelvan a invitar* a una segunda entrevista. Si se asegura eso, indican, habrá sido una primera entrevista exitosa.
4. *«¿Cuándo puedo esperar recibir noticias suyas?» Nunca* tiene que dejar el control de los pasos siguientes del proceso en manos de los empresarios. Necesita tenerlo en sus manos. Si el empresario comenta: *«Necesitamos un tiempo para pensar en eso»* o *«Le llamaremos para una segunda entrevista»*, no debe dejar que eso sea una buena intención sin fecha por parte del empresariado. Necesita concretarlo.

5. *«¿Podría preguntarle cuáles son* las peores noticias *que puedo esperar recibir?»* Probablemente, el empresario le habrá expresado su mejor apuesta, en respuesta a su pregunta anterior. En este momento, quiere saber *cuál es la peor* situación hipotética. Por cierto, cuando le pregunté a un empresario por *la peor* situación hipotética, contestó: «¡Nunca!» Creí que tenía un gran sentido del humor. Resultó que no tenía ni un pelo de bromista. Nunca recibí noticias suyas, a pesar de que intenté contactar con él varias veces.
6. *«¿Podría ponerme en contacto con usted después de esa fecha, si por algún motivo no me ha dicho nada hasta ese momento?»* Algunos empresarios se sienten molestos por esta pregunta. Sabrá si ese es el caso si le contestan bruscamente: *«¿No confía en mí?»* Pero la mayoría de empresarios valoran que les esté ofreciendo una protección, en esencia. Saben que pueden estar ocupados, verse abrumados por otras cosas, olvidar la promesa que le hicieron. Es tranquilizador, en una situación como esta, que les ofrezca una evasiva.

[Opcional: 7. *«¿Puede pensar en otra persona a quien* pudiera *interesarle contratarme?»* Esta pregunta se invoca sólo si responden *«No»* a la primera pregunta, de todas las anteriores.]

Apunte todas las respuestas que le ofrezcan a las preguntas anteriores, luego levántese, agradezca su tiempo sinceramente, dele la mano con firmeza y márchese. Redacte una nota de agradecimiento *esa misma noche* y envíela sin falta a la mañana siguiente.



DÉCIMO CONSEJO SOBRE ENTREVISTAS PARA PERSONAS INTELIGENTES:

Siempre, siempre, envíe una nota de agradecimiento esa misma noche, como muy tarde

Todos los expertos en entrevistas le confirmarán dos cosas: (1) las notas de agradecimiento *deben* ser enviadas después de todas las entrevistas, por todas las personas que buscan empleo; (2) la mayoría de personas que buscan empleo ignoran este consejo. De hecho, es seguro decir que **es el paso más olvidado de todo el proceso de búsqueda de trabajo**.

Si quiere destacar por encima del resto de solicitantes del mismo empleo, envíe notas de agradecimiento a *todas las personas* que conoció ese día. Si necesita una motivación adicional (además del hecho de que puede conseguirle el trabajo), a continuación se presentan seis motivos para enviar una nota de agradecimiento, sobre todo al empresario que le entrevistó:

Primero, se presentó a sí mismo/a como una persona con don de gentes. Sus acciones en relación con la entrevista de empleo deben respaldar esa afirmación. Enviar una nota de agradecimiento lo consigue. El empresario puede comprobar que *se le da bien* tratar con personas; recuerde darles las gracias.

Segundo, ayuda a que el empresario le recuerde.

Tercero, si un comité está involucrado en el proceso de contratación, el hombre o la mujer que le entrevistó tiene algo que mostrar al resto del comité.

Cuarto, si la entrevista salió bastante bien y el empresario pareció mostrar un interés por conversar más con usted, la carta de agradecimiento puede reiterar *su* interés en charlar más con él o ella.

Quinto, la nota de agradecimiento ofrece una oportunidad para corregir cualquier impresión errónea que dejara. Puede añadir algo que olvidó explicarles, que quiere que sepan. Y de entre todas las cosas que discutieron, puede subrayar los dos o tres puntos básicos que quiere que recuerden.

Finalmente, si la entrevista no salió muy bien y perdió todo el interés en trabajar en esa compañía, es posible que se enteren de otras ofertas, en

otras empresas, que podrían interesarle. En la nota de agradecimiento, puede mencionarlo y pedirles que le recuerden. Así, a través de entrevistadores agradables, puede que obtenga ofertas adicionales.

En los días siguientes, mantenga rigurosamente su palabra y no se ponga en contacto con ellos, excepto a través de la nota de agradecimiento obligatoria, hasta después de la fecha límite máxima que acordaron mutuamente, en respuesta a la pregunta 4 de las anteriores. Si se pone en contacto después de esa fecha y le indican que las cosas siguen en el aire, debe volver a plantearles las cuestiones 3, 4 y 5. Y así sucesivamente.

A propósito, es totalmente adecuado que introduzca una nota de agradecimiento en el proceso que está en marcha, después de *todas* las entrevistas o contactos telefónicos. Consiga que sea breve.

SI NADA DE TODO ESO FUNCIONA Y NUNCA LE INVITAN A VOLVER

No existe la magia en el proceso de búsqueda de trabajo. Ninguna técnica funciona siempre, ni es adecuada para todo el mundo. Cualquier persona que le asegure que existe esa magia está equivocada. Con regularidad, recibo noticias de personas que prestaron atención a todas las cuestiones que se han apuntado en este capítulo y en este libro, y que son bastante eficaces para conseguir entrevistas, pero que siguen sin ser contratadas. Y quieren saber qué es lo que están haciendo mal.

Bien, por desgracia, la respuesta *a veces* es: «Quizá nada.» No sé la *frecuencia* con la que eso ocurre, pero sé que sucede, porque más de un empresario me lo ha confesado y, de hecho, en un momento de mi vida, me ocurrió a *mí*; en ciertos casos, *algunos* empresarios juegan con maldad, recurren a trampas despreciables respecto a las personas que buscan trabajo, por lo cual le invitan a una entrevista a pesar del hecho de que ya han contratado a alguien para el puesto en cuestión, y saben desde el principio que no tienen la más remota intención de contratarle, ¡ni en un millón de años!

Está claro que se anima por la facilidad con la que logra esas entrevistas. Pero, sin que lo sepa, el dirigente que le está entrevistando (pongamos que es un *hombre*) tiene un/a amigo/a personal al que prometió darle el trabajo. Por supuesto, sigue existiendo un pequeño problema: el gobierno concedió fondos a esa empresa y es obligatorio que ese puesto se abra. Y eso es

lo que el dirigente debe acatar. Por tanto, *finge* elegir a diez candidatos/as, incluyendo a su favorito, y finge entrevistarlos a todos *como si* la oferta de trabajo siguiera disponible. Pero pretendía, desde el comienzo, rechazar a las otras nueve personas y escoger a su favorito, y como usted fue seleccionado para el honor de encontrarse entre esos nueve, automáticamente es rechazado/a (aunque sea un/a candidato/a mucho mejor). Esa décima persona es, después de todo, su *amigo/a*. Pero usted ha sido muy útil, sin pretenderlo ser: ha ayudado al dirigente a garantizar que siguió al pie de la letra los procedimientos de contratación obligatorios.

Es evidente que se quedará desconcertado/a de *por qué* le desestimaron. El problema es que nunca sabrá si es porque se reunió con un empresario que estaba haciendo esta pequeña trampa, *o* no. Todo lo que sabe es: que está muy deprimido/a.

Si nunca le invitan a regresar para una segunda entrevista, siempre existe la posibilidad, por supuesto, de que no haya ninguna trampa. Le están rechazando, en un lugar tras otro, porque hay algo realmente negativo en la forma en cómo se presenta durante estas entrevistas de contratación.

El empresariado, en raras ocasiones se lo explicará. Nunca les oirá comentar algo como: «Dio una imagen de engreído/a y arrogante durante la entrevista.» Casi siempre le ocultarán *qué* está haciendo mal.

Si se ha cruzado con un montón de empresarios, una forma de afrontar ese silencio mortal está en solicitar un *feedback* generalizado del empresario más agradable que conoció en toda su búsqueda de empleo. Siempre puede intentar llamarle, recordarle quién es y, después, plantearle la cuestión siguiente (que será, deliberadamente, generalizada, vaga, no relacionada sólo con *esa* empresa y, sobre todo, *orientada hacia el futuro*), o alguna parecida: *«Sabe, ya he estado en varias entrevistas en varias compañías distintas, donde me han rechazado. Desde su punto de vista, ¿hay algún aspecto de mi persona en la entrevista que crea que podría estar provocando que no me contraten en esos lugares? Si lo sabe, le agradecería que me diera algunos consejos para que pueda mejorar mis entrevistas de contratación futuras.»*

En la mayoría de casos, *seguirán* eludiendo decirle algo perjudicial o útil. En primer lugar, temen las denuncias. En segundo, no saben cómo se servirá de lo que podrían señalarle. (En una ocasión, un veterano me comentó: «Solía pensar que mi obligación era descubrir la verdad a las personas. Ahora, sólo se la ofrezco a las personas que pueden usarla».)



«Le explicaré por qué quiero este trabajo. Me crezco frente a los desafíos. Me gusta que me exijan el máximo de mis capacidades. Me gusta resolver problemas. Además, mi coche está a punto de ser embargado.»

Pero, de vez en cuando, topará con un empresario que estará dispuesto a arriesgarse ofreciéndole la verdad, porque cree que sabrá cómo usarla con sensatez. Si así sucede, agradézcaselo desde lo más profundo de su corazón, con independencia de lo doloroso que sea el *feedback*. Ese tipo de consejos, si se toman seriamente, pueden provocar los cambios que más necesite en la estrategia de las entrevistas, para triunfar en su propósito.

A falta de esta clase de ayuda por parte de empresarios que le hayan entrevistado, podría interesarle conseguir que un/a buen/a amigo/a suyo/a ocupara el papel de entrevistador ficticio, por si percibe de inmediato un aspecto negativo que salte a la vista de «la imagen que ofrece.»

Cuando todo lo demás no funcione, le recomendaría que acudiera a los servicios de un/a asesor/a profesional que cobre por horas, y que se ponga en manos de ese entendido/a. Representen una entrevista ficticia y tómese en serio sus consejos (después de todo, ha pagado para eso).

CONCLUSIÓN

He omitido el tema de la negociación salarial en este capítulo. Requiere uno de entero (el siguiente).

Pero con un poco de suerte, con ese consejo y los diez para personas inteligentes se desenvolverá bien en las entrevistas. Y si le contratan, tome una decisión en ese mismo instante, en ese lugar. Propóngase controlar semanalmente sus logros en ese nuevo empleo; anótelos, cada fin de semana, en su diario privado. Los expertos profesionales, como Bernard Haldane, recomiendan que lo efectúe sin falta. Así, podrá resumir esos logros anualmente en una hoja, para su jefe/a, cuando surja el tema de un aumento salarial o promoción.[57]

57. En todas las empresas de envergadura significativa, a menudo se quedará asombrado de la poca atención que prestan los superiores a sus logros dignos de atención, y lo poco conscientes que serán al final del año de que realmente se merece un aumento de retribución. No importa que sus logros sean dignos de atención, nadie tomará nota de ello... excepto usted. Es posible que incluso necesite ser la persona que saca el tema del aumento o el ascenso. Si espera a que lo haga su superior, puede que nunca llegue a ocurrir.

El trabajo es el amor hecho visible.
Y si no puede trabajar con amor, sino sólo con aversión,
sería mejor que dejara su trabajo
y que se sentara en la puerta del templo
y tomara el alma de personas que trabajan con alegría.

Kahili Gibran, *The Prophet*



12

Los siete secretos de la negociación salarial

¿CÓMO NEGOCIAR EL SALARIO QUE DESEA?

Recuerdo haber conversado en una ocasión con una licenciada que estaba eufórica, sin aliento, porque acababa de conseguir su primer empleo. «¿Cuánto dinero van a pagarte?», le pregunté. Me miró sobresaltada. «No lo sé», respondió. «Nunca lo pregunté. Supongo que me pagarán un suelo justo.» ¡Vaya! Tuvo una sorpresa desagradable cuando recibió la primera nómina. Era una cantidad miserablemente *baja*; no podía creérselo. Y de este modo, aprendió, dolorosamente, lo que también debe aprender usted: *antes de aceptar un trabajo, pregunte siempre por el salario.* De hecho, *pregúntelo y **negócielo.***

Es la ***negociación*** lo que introduce el miedo en nuestros corazones. Nos sentimos muy mal preparados/as para eso. Pero no es tan difícil. Aunque se pueden escribir libros enteros (y se han escrito) sobre este tema, básicamente sólo debe tener presentes siete secretos.

EL PRIMER SECRETO DE UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL PRÓSPERA:

Nunca discuta el salario hasta el final del proceso de la entrevista, cuando le hayan asegurado definitivamente que están interesados en usted

«El final del proceso de la entrevista» es difícil de definir. Es el momento en el que el empresario expresa, o piensa, «¡Tenemos que conseguir a esa persona!» Es posible que sea al final de la primera (y, por tanto, la última) entrevista; o quizá sea al final de toda una serie de entrevistas, a menudo con personas diferentes dentro de la misma compañía o empresa. Pero suponiendo que las cosas le sean favorables, sea después de la primera o la segunda, la tercera o la cuarta entrevista, si *a usted* le gusta la empresa y *a ésta* cada vez le gusta más usted, se *hará* una oferta de trabajo. Entonces, y sólo entonces, será el momento de abordar la cuestión que inevitablemente rondará en la cabeza del empresario: *¿cuánto va a costarme esta persona?* Y la pregunta que ronda en su cabeza es: *¿cuánto pagan en este trabajo?*

Si el empresario plantea el tema del salario antes, algo parecido a «¿Qué tipo de sueldo está buscando?», debería tener tres respuestas a mano.

Respuesta n.º 1: Si el empresario parece ser un hombre o una mujer agradable, su mejor respuesta y más discreta, podría ser: «Hasta que no hayan decidido definitivamente que les intereso y yo haya decidido que podría serles de utilidad en sus trabajos, creo que toda discusión sobre el salario es prematura.» Eso funcionará en la mayor parte de casos.

Respuesta n.º 2: Hay situaciones, sin embargo, en las que no funciona. Es posible que esté frente a frente a un empresario al que no sea fácil darle largas y que le pida en los dos primeros minutos que está en la sala de entrevistas qué salario está buscando. En ese caso, utilice su segunda respuesta: «Se lo diré con mucho gusto, pero ¿podría ayudarme primero a entender qué comporta este trabajo?»



Respuesta n.º 3: Esta es una buena respuesta *en la mayoría de casos.* Pero, ¿qué sucede si no resulta? El empresario, con un tono de voz más elevado, le apunta: «Venga, venga, no juegue conmigo. Quiero saber qué sueldo está buscando.» Tenga la respuesta n.º 3 preparada para *esta* eventualidad. Es una respuesta en términos de *rangos.* Por ejemplo: «Busco un sueldo entre los 40.000 - 52.000 euros al año.»

Si el empresario no saca el tema hasta el final, entonces tenga en cuenta lo que esto implica. Está claro que está siendo entrevistado por un empresario que no tiene un rango pensado. Su cifra inicial es su última cifra. No hay negociación posible.[58]

Eso ocurre, cuando ocurre, porque muchos empresarios están convirtiendo al salario en el criterio básico para decidir a quién contratan y a quién no, de entre —por poner un ejemplo— diecinueve candidaturas posibles.

> *Se trata de un juego antiguo, practicado con una nueva determinación por parte de muchos empresarios de hoy en día, denominado* «entre dos candidatos/as con las mismas capacidades, el/la que esté dispuesto/a a trabajar por un salario inferior *gana*».

Si termina en esta situación y quiere el trabajo a toda costa, no tendrá más opción que ceder. Pregunte qué sueldo tienen pensado y tome su decisión. (Siempre debería indicar, por supuesto: *«Necesito un poco de tiempo para pensármelo.»*)

No obstante, todo lo anterior es meramente *la peor situación hipotética.* Por lo general, las cosas no salen así. Ni por asomo. En la mayoría de entrevistas, hoy en día, el empresariado está dispuesto a reservar la negociación del salario hasta que hayan decidido finalmente si están interesados en usted (y usted haya decidido que está interesado en la empresa). Y, en ese momento, el salario será negociable.

---

58. Una persona que buscaba empleo explicó que sus entrevistas siempre empezaban con el tema del salario y, con independencia de lo que respondiera, ahí terminaban. Resultó que esa persona mantenía todas las entrevistas por teléfono. Ese era el problema. Cuando optó por realizarlas en persona, la cuestión del salario dejó de ser lo primero que se discutía en la entrevista.

Al discutir el salario

Hasta que todas las condiciones siguientes no hayan sido satisfechas...

- *Hasta que no hayan conseguido conocerle a su mejor nivel, de modo que puedan comprobar cómo destaca por encima de las otras candidaturas.*
- *Hasta que no haya conseguido conocerles tan completamente como pueda, de modo que pueda advertir cuándo están siendo estrictos o cuando están siendo flexibles.*
- *Hasta que no haya descubierto exactamente qué conlleva el trabajo.*
- *Hasta que no haya tenido una oportunidad para averiguar lo bien que encaja con los requisitos del empleo.*
- *Hasta que no esté en la entrevista final en esa empresa, para ese puesto.*
- *Hasta que no haya decidido: «Realmente me gustaría trabajar allí.»*
- *Hasta que no le hayan anunciado: «Estamos interesados en usted.»*
- *Hasta que no le hayan demostrado: «Tenemos que conseguirle.»*

... no debería entrar en ninguna discusión salarial con ese empresario.

Si prefiere considerarlo en forma de diagrama, este es el resultado:[59]



59. Reimpreso, con el permiso del editor, de *Ready, Aim, You're Hired*, de Paul Hellman, © 1986 Paul Hellman. Publicado por AMACOM, una división de la American Management Association, Nueva York. Todos los derechos reservados.

¿Por qué le beneficia retrasar la discusión sobre el sueldo? Porque, si realmente *brilla* durante la entrevista de contratación, es posible que —al final— mencionen un salario superior al que habían pensado originariamente cuando empezó la entrevista y, en especial, suele ocurrir cuando la entrevista ha ido muy bien, cuando están *decididos* a obtener sus servicios.



FRANK & ERNEST publicado con el permiso de NEA, Inc.

EL SEGUNDO SECRETO DE UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL PRÓSPERA:

La finalidad de la negociación salarial es desvelar la cantidad máxima que un empresario está dispuesto a pagar para conseguirle

La negociación del salario nunca tendría lugar si *todos* los empresarios en *todas* las entrevistas de contratación mencionaran, desde un buen comienzo, la cifra máxima que estarían dispuestos a pagar por ese puesto. *Algunos* empresarios lo hacen, como se ha expuesto anteriormente. Y eso es el final de cualquier negociación salarial. Pero está claro que la mayoría de empresarios no lo hacen. Como esperan ser capaces de conseguirle por menos, empiezan *por debajo* de donde están dispuestos a llegar al final. **Eso crea una *escala*. Y esa escala es en lo que consiste la negociación salarial.**

Por ejemplo, si el dirigente quiere contratar a alguien por no más de 14 euros la hora, es posible que empiece la *puja* en 9 euros. En ese caso, su escala se mueve entre 9 y 14 euros/hora. O si no quieren pagar más de 23 euros por hora, podría empezar la puja en 18 euros. En este caso, su escala se mueve entre 18 y 23 euros/hora.

Así pues, ¿por qué quiere negociar? Porque, si hay un rango en juego, tiene derecho a intentar descubrir el sueldo más alto que el empresario está dispuesto a pagarle dentro de esa *escala*.

El objetivo del empresario es ahorrarse dinero, siempre que pueda. Su objetivo de usted es aportar a su familia, pareja o a su hogar el mejor sueldo que pueda, por el trabajo que estará ejerciendo. No hay nada malo en los objetivos de ambos. Pero implica que si el empresario empieza en un grado inferior, la negociación salarial será correcta y esperada.





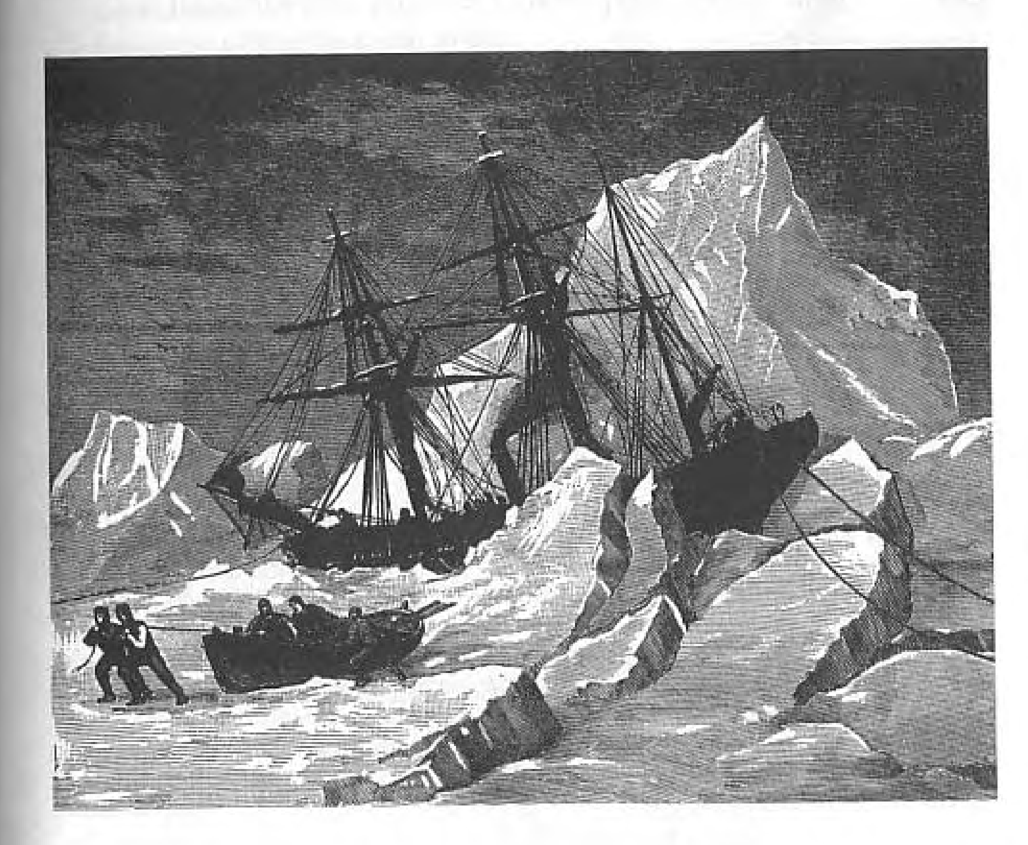
«MIENTRAS ESPERA A QUE LLEGUE SU BARCO, ¿POR QUÉ NO HACE ALGÚN TRABAJO DE MANTENIMIENTO EN EL MUELLE?»

EL TERCER SECRETO DE UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL PRÓSPERA:

Durante la discusión salarial, intente no ser nunca la primera persona que menciona una cifra

Si la negociación del sueldo se ha mantenido *entre bastidores* durante la mayor parte del proceso de la entrevista, cuando finalmente entre *en escena*, necesita que el empresario sea el primero en mencionar una cifra, si puede.

Nadie sabe por qué, pero se ha contemplado durante años —cuando los objetivos son opuestos, como en este caso, está intentando conseguir que el empresario le pague el máximo que pueda y el empresario está intentan-



do pagarle el mínimo que pueda— que en esta negociación de tira y afloja, *la persona que menciona primero una cifra salarial, suele perder.* Puede especular desde este momento y hasta que las ranas críen pelo, *¿por qué* es así?, todo lo que sabemos es que *realmente* es así.

A menudo, los empresarios/entrevistadores inexpertos no conocen esta extraña regla. Pero los experimentados son muy conscientes de ella; por este motivo, siempre le lanzan la pelota con alguna pregunta que parece inocente como, por ejemplo: «¿Qué cifra de salario está buscando?» *Bueno, es un detalle por su parte preguntarme qué quiero,* puede que piense. No, no, no. Los detalles no tienen nada que ver con esto. Están esperando que *usted* sea el primero en mencionar una cifra, porque conocen esta extraña verdad gracias a la experiencia: *la persona que mencione primero una cifra para un sueldo, perderá la negociación salarial al final.*

Por consiguiente, si le piden que defina una cifra, el *contramovimiento* por su parte debería ser: «Bueno, ustedes crearon este puesto, de modo que deben tener alguna cifra prevista y me interesaría saber cuál es.»

EL CUARTO SECRETO DE UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL PRÓSPERA:

Antes de acudir a la entrevista, esfuércese en hacer algunos cálculos sobre la cantidad de dinero que necesitará, si le ofrecen ese empleo

Supongamos que le ofrecen 14 euros/hora y cree que esa cifra es simplemente estupenda. Pero descubre, cuando lleva un mes en el trabajo, que posiblemente no puede sobrevivir con ese sueldo porque se acaba de dar cuenta de que necesita 20 euros/hora, si quiere apenas sobrevivir. ¿Verdad que entiende el problema? El dilema es que no se sentó, con antelación, para establecer cuál sería el salario mínimo de supervivencia.

Unos cálculos importantes, por cierto. Y ¿cómo llegará a conocer esa cifra?

Mi presupuesto mensual

Vivienda	
Alquiler o hipoteca	€ ________
Electricidad / gas	€ ________
Agua	€ ________
Teléfono	€ ________
Basura	€ ________
Limpieza, mantenimiento, reparaciones[60]	€ ________
Comida	
Lo que gasta en el supermercado y/o mercado, etc.	€ ________
Comidas fuera	€ ________
Ropa	
Compra de ropa nueva o usada	€ ________
Limpieza, tintorería	€ ________
Automóvil / transporte[61]	
Pagos del coche	€ ________
Gasolina	€ ________
Reparaciones	€ ________
Transporte público *(bus, tren, avión)*	€ ________
Seguros	
Coche	€ ________
Médico	€ ________
Posesiones *(casa, objetos personales)*	€ ________
Vida	€ ________
Gastos médicos	
Visitas al médico	€ ________
Recetas	€ ________
Gastos en centros de *fitness*	€ ________
Ayuda a otros miembros de la familia	
Gastos para el cuidado de los hijos *(si tiene hijos)*	€ ________

(Continúa

60. Si tiene gastos adicionales en la vivienda como, por ejemplo, un sistema de seguridad, cerciórese de incluir los gastos trimestrales (o cualesquiera que sean) en este punto, divididos por tres (meses).

61. Es posible que le cueste un poco conocer sus gastos en efectivo y con tarjeta de crédito. Por ejemplo, quizá no sepa cuánto dinero gasta en el supermercado, cuánto dinero en gasolina, etc. Pero existe una forma sencilla de averiguarlo. Lleve una libretita y un bolígrafo durante dos o tres semanas y anote todo lo que paga en efectivo (o con tarjetas de crédito) in situ, justo después de abonarlo. Al final de esas dos semanas, podrá coger la libreta y hacer una conjetura realista de lo que debería colocar en estas categorías que en este momento le desconciertan. (Multiplique la cifra de dos semanas por dos y obtendrá la cantidad mensual.)

Gastos para el mantenimiento de los hijos
(si está pagando por eso) € ______
Mantenimiento de los padres *(si les está ayudando)* € ______
Donaciones benéficas
Colegio / aprendizaje
Gastos de los hijos (*si tiene hijos que vayan a la escuela*) € ______
Sus gastos de aprendizaje *(educación adulta, clases para buscar trabajo, etc.)* € ______
Cuidado de mascotas *(si tiene mascotas)* € ______
Facturas y deudas *(pagos mensuales habituales)*
Tarjetas de crédito € ______
Tiendas € ______
Otras obligaciones que salda mensualmente € ______
Impuestos
Estatales € ______
Autonómicos € ______
Municipales € ______
Ayuda con los impuestos *(si usa los servicios de un/a contable, paga a un/a amigo/a para que le ayude con los impuestos, etc.)* € ______
Ahorros € ______
Fondos de jubilación € ______
Gastos de ocio / arbitrarios € ______
Cine, alquiler de vídeos, etc. € ______
Otro tipo de entretenimientos € ______
Lectura *(periódicos, revistas, libros)* € ______
Regalos *(cumpleaños, Navidad, etc.)* € ______
Vacaciones de verano o invierno € ______

Cantidad total que necesita cada mes € ______

Puede determinarla a través de alguna de estas formas: a) haga una conjetura disparatada —y se arriesgará a descubrir después de aceptar el empleo que es simplemente imposible vivir con ese salario *(la estrategia favorita en muchos países)*; o b) elabore un esbozo detallado de sus gastos estimados *en el presente*, enumerando lo que crea que necesitará *mensualmente*, según las categorías siguientes:[62]

62. Si este tipo de cálculos financieros no son santo de su devoción, encuentre a un/a colega, amigo/a, familiar, conocido/a, o a alguien que pueda ayudarle. Si no conoce a nadie que pueda hacerlo, diríjase al centro religioso local, al gimnasio o a un centro social y pídale al líder o manager de allí que le ayuden a encontrar a alguien. Si tienen un tablón de anuncios, cuelgue una nota.

Multiplique la cantidad total que necesita cada mes por 12 para obtener la cifra anual. Luego, divida la cifra anual entre 2.000 y estará bastante cerca del salario *mínimo* por hora que necesita. Por tanto, si necesita 3.800 € al mes, multiplicado por 12 da 45.600 euros anuales y, luego, dividido por 2.000 da 22,8 €/hora.

A propósito, es posible que necesite preparar dos versiones diferentes del presupuesto anterior: **una** con los gastos que idealmente le *gustaría* tener, *el máximo*; y la **otra**, un presupuesto mínimo, que le ofrecerá lo que está buscando, *el mínimo*, por debajo del cual simplemente no podrá permitirse trabajar.



John Kovalic, © 1989 Shetland Productions. Publicado con permiso.

EL QUINTO SECRETO DE UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL PRÓSPERA:

Antes de acudir a la entrevista, infórmese detalladamente de los salarios habituales en su ámbito y/o en esa empresa

Como se ha expuesto previamente, la negociación salarial es posible *siempre y cuando* el empresario no abra la discusión del sueldo nombrando la cifra máxima que tiene pensada, sino que, en cambio, empiece con una cifra inferior.

Perfecto, tenemos la pregunta del millón de dólares: ¿cómo sabrá si la cifra que le ha ofrecido primero el empresario es sólo su *oferta inicial* o si se trata de la *oferta final, de la última*? La respuesta es: informándose sobre el sector y esa empresa, primero.

¡Oh, venga! Puedo oír como se queja. *¿Eso no comporta más complicaciones que ventajas?* No, no, si muestra decisión.

Si es una persona decidida, este será un paso que no le interesará pasar por alto. Confíe en mí, la investigación sobre sueldos vale la pena, *ampliamente*.

Pongamos que le cuesta entre uno y tres días obtener ese tipo de información de las tres o cuatro empresas que más le interesan. Y supongamos que, como ha llevado a cabo esa investigación, cuando finalmente acude a la entrevista de contratación es capaz de pedir y obtener un salario que es 4.600 euros anuales más alto que el que habría conseguido de otra forma. Tan sólo en los tres años siguientes, estará ganando 13.800 euros adicionales gracias a su investigación sobre salarios. *¡No está nada mal, por entre uno y tres días de trabajo!* Y puede llegar a ser aún más. Conozco a *muchas* personas que buscaban empleo o que querían cambiar de carrera a los que les ha ocurrido. Por tanto, puede ver que existe un castigo financiero exigido para las personas demasiado perezosas o demasiado ocupadas como para obtener esa información. En un lenguaje más fácil: *¡le saldrá caro no llevar a cabo estas indagaciones!*

Entonces, ¿cómo efectuará esta investigación? Existen dos caminos: en Internet y fuera de Internet.

Investigación salarial en Internet

Si tiene acceso a Internet y quiere informarse sobre sueldos para puestos, trabajos, sectores o poblaciones concretos, puede servirse de los motores de búsqueda más habituales para ese fin.

Investigación salarial fuera de Internet

Fuera de Internet, ¿cómo realizará la investigación salarial? Hay una regla sencilla: hablando en términos generales, abandone los libros y vaya a hablar con **personas**. Utilice los libros y las bibliotecas sólo como un segundo, o último, recurso. (Su información suele estar muy anticuada.)

Puede adquirir una información mucho más completa y actualizada a partir de **personas** que estén haciendo el mismo trabajo *en otra compañía*. O **personas** que trabajen en las universidades próximas y que *formen* a otras, cualquiera que sea el departamento. El profesorado suele saber qué están ganando sus ex alumnos/as.

Pero, exactamente, ¿cómo va a conseguir esa información hablando con **personas**? Fijémonos en algunos ejemplos concretos:

> *Primer ejemplo*: Trabajar en su primer empleo, por ejemplo, en un restaurante de *fast-food*.

Es posible que no necesite llevar a cabo ninguna investigación salarial. Le pagan lo que le pagan. Puede presentarse, pedir una solicitud de empleo y entrevistarse con el manager. Normalmente, él o ella le notificará el sueldo descaradamente. Suele ser *inflexible*. Pero, al menos, se dará cuenta de que es sencillo descubrir qué es lo que pagan. (Por cierto, rellenar una solicitud y tener una entrevista en un sitio así, no le compromete a aceptar el empleo, pero probablemente ya lo sabe. Siempre puede declinar una oferta de *cualquier lugar*. Eso es lo que convierte a esta opción en inofensiva.)

> *Segundo ejemplo*: Trabajar en un lugar en el que no puede descubrir cuál es el salario, por ejemplo, en *una compañía de la construcción*.

Si esa empresa de la construcción en la que desearía obtener un trabajo es difícil de investigar, visite a una constructora *diferente* de la misma ciudad —una que no le interese mucho— y pregunte cuánto dinero ganan *allí*. O, si no sabe con quién hablar allí, cumplimente una de sus solicitudes y hable con la persona que se ocupa de contratar sobre qué tipo de puestos tienen (o podrían tener en el futuro), momento en el que los sueldos potenciales será un tema de discusión legítimo. Después, una vez terminada la investigación en una empresa que no le importe, regrese al lugar que *sí* que le in-

> *Tercer ejemplo*: Trabajar en una oficina de una persona, por ejemplo, como secretario/a.

teresa y solicite un puesto. Sigue sin saber *exactamente* cuánto pagan, pero conoce lo que pagan sus competidores, que suele estar bastante *cerca*.

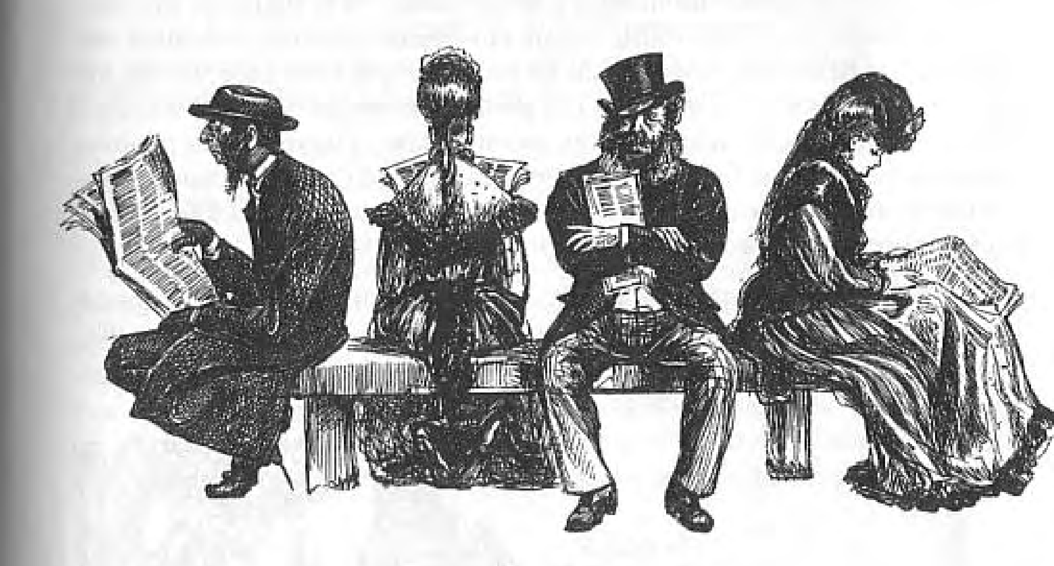
A menudo, para estos casos puede encontrar información útil sobre sueldos leyendo detenidamente los anuncios del periódico durante una o dos semanas. Probablemente, la mayoría de ellos no indicarán una cifra, pero algunos *puede que sí*. Entre los que la señalen, anote el salario más bajo que se ofrece y el más alto, y examine si el anuncio revela las razones de la diferencia. Es interesante todo lo que se puede aprender sobre sueldos con esta técnica. Lo sé porque yo también trabajé como secretario, hace mucho tiempo (los dinosaurios aún vagaban por la tierra).



Otra vía para informarse sobre los salarios es encontrar una empresa de trabajo temporal que coloque a secretarios/as y dejarse subcontratar por varias oficinas: cuantas más, mejor. Es relativamente sencillo llevar a cabo una investigación salarial cuando se está *dentro* de la empresa. (Compruebe lo que esa empresa le paga a *la agencia* y no lo que la agencia le paga a usted.) Si es una oficina en la que el resto de personal está *contento* con usted, será capaz de plantear preguntas sobre muchas cosas, incluido el sueldo.

EL SEXTO SECRETO DE UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL PRÓSPERA:

Defina una escala que el empresario tenga pensada y, luego, defina una interrelacionada para sí mismo/a



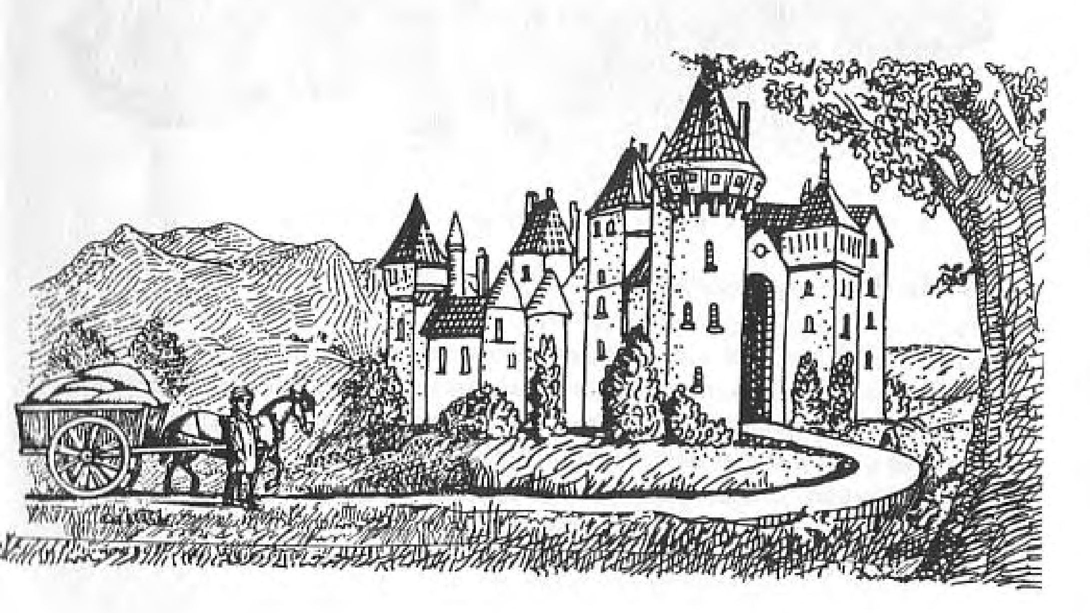
La escala del empresario

Antes de que termine su investigación, antes de acudir a esa empresa para la última entrevista, necesita más que tan sólo *una* cifra. Necesita una *escala*: cuál es *el mínimo* que el empresario está dispuesto a ofrecerle y cuál es *el máximo* que el empresario está dispuesto a ofrecerle. En todas las empresas que tengan más de cinco empleados, ese rango es bastante fácil de adivinar. Será menos de **lo que la persona que *estaría por encima de usted* cobra y más de lo que cobra la persona que *estaría por debajo de usted*.**

Si la persona que estaría por debajo de usted gana	Si la persona que estaría por encima de usted gana	La escala para su puesto sería
51.750 €	63.250 €	53.750 € - 61.250 €
34.500 €	40.825 €	36.000 € - 38.825 €
17.525 €	20.700 €	18.200 € - 19.000 €

Un problemilla ínfimo: *¿cómo* averiguará el sueldo de las personas que estarían por encima y por debajo de usted? Bien, primero tiene que enterarse de sus *nombres* o de los nombres de sus *puestos*. Si va detrás de una empresa pequeña —una con veinte empleados como mucho— descubrir esa información debería ser *pan comido*. Es probable que cualquier trabajador conozca la respuesta y, por lo general, podrá ponerse en contacto con uno de esos empleados, o incluso con un ex empleado, a través de sus propios contactos personales. Como las dos terceras partes de todos los nuevos trabajos son creados por compañías de esa envergadura, ese es el tipo de empresas sobre las que probablemente estará investigando.

Si va detrás de una empresa mayor, entonces tendrá que recurrir a nuestro salvavidas familiar, es decir, a todos los **contactos** que tenga (familia,

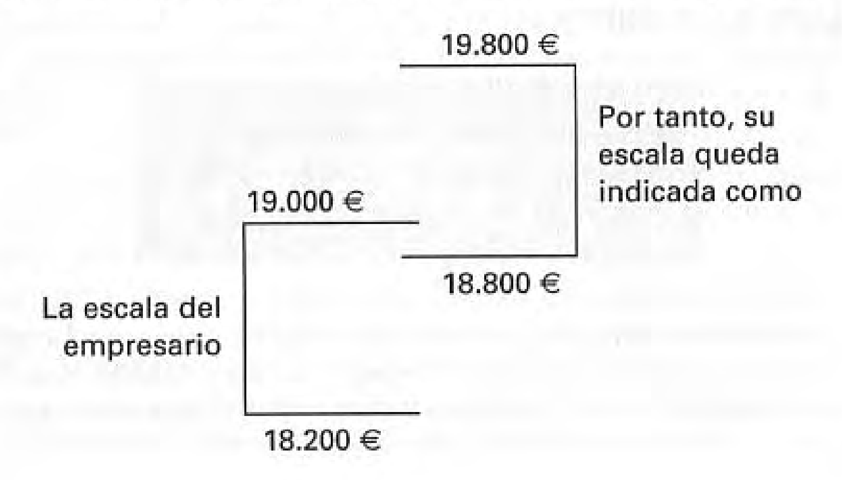


amistades, conocidos/as, negocios), que podrían llegar a conocer esa empresa y, por tanto, la información que busca. En otras palabras, está buscando a «alguien que conozca a otras personas» que estén trabajando, o que hayan trabajado, en un lugar o lugares concretos que le importan, y que, como consecuencia, puedan facilitarle esa información.

Si termina en un callejón sin salida sobre una empresa concreta (todas las personas que trabajan allí han hecho una promesa de secreto y han embarcado a todos sus ex-trabajadores hacia Siberia), entonces busque la información en el *competidor* más cercano dentro de la misma área geográfica. *Por ejemplo*, imaginemos que está informándose sobre el Banco X y se muestran insondables sobre lo que les pagan a sus dirigentes. Entonces, tomaría al Banco Y como su base de investigación, para comprobar si la información es más fácil de obtener allí. Y si así fuera, entonces podría suponer que los dos son muy similares en cuanto a sus escalas salariales y que lo que ha aprendido sobre el Banco Y también es aplicable al Banco X.

Su propia escala

Cuando haya establecido una conjetura sobre cuál podría ser la escala del empresario para el trabajo que tiene pensado, entonces defina su propia escala *consecuentemente*. Déjeme darle un ejemplo. Supongamos que adivina que la escala del empresario es una de las mostradas en la tabla anterior como, por ejemplo, entre 18.200 y 19.000 euros. Por consiguiente, puede pasar a *inventarse* una escala «de petición» para sí mismo, en la que el *mínimo* «se enganche» justo por debajo del *máximo* del empresario.



Y así, cuando el empresario haya señalado una cifra (probablemente alrededor de su *mínimo*, es decir, 18.200 euros), estará preparado para responder algo como: «Comprendo, por supuesto, las coacciones bajo las que todas las empresas están operando, considerando la economía actual, pero creo que mi productividad es tal que justificaría un salario (*en ese punto exprese una escala cuyo valor mínimo se enganche justo por debajo del máximo de la escala de la empresa y, desde ese valor, ascienda, en consecuencia, tal y como se muestra en el diagrama anterior*) en la escala de entre los 18.800 y los 19.800 euros.»

Será muy útil si, durante esa discusión, está preparado/a para mostrar de qué formas *aportará dinero* o de qué formas *ahorrará dinero* a esa empresa, de modo que justifique el salario más elevado que está buscando. Con un poco de suerte, eso logrará proporcionarle el salario que desea.

Daniel Porot, el principal experto europeo en empleos, sugiere que si usted y un empresario realmente hacen buenas migas y usted se muere por trabajar en ese lugar, pero la empresa no puede permitirse el salario que necesita, considere la opción de ofrecerles parte de su tiempo. Si necesita, y cree que se merece, por ejemplo, 29.000 €, pero sólo pueden permitirse 19.000 €, podría plantearse ofrecerles sus servicios tres días a la semana por esos 19.000 euros (19/29 = 3/5). Eso le deja la libertad de aceptar un trabajo en otro lugar durante los otros dos días. *Evidentemente*, producirá tanto trabajo durante esos tres días a la semana que estarán entusiasmados con contar con usted aunque sea sólo durante tres días.

EL SÉPTIMO SECRETO DE UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL PRÓSPERA:

Sepa cómo llevar a un final la negociación salarial; no la deje «colgada»

La negociación del sueldo con ese empresario en concreto, no estará finalizada hasta que haya abordado el tema de los denominados **beneficios complementarios.** Los «complementos» como, por ejemplo, un seguro de vida, planes o beneficios médicos, planes de vacaciones y programas de jubilación, suelen añadir entre un 15 y un 28% a los salarios de muchos trabajadores. Es como decir que si un empleado recibe un salario de 3.500 € al mes, los beneficios complementarios supondrán mensualmente entre 500 y 950 euros más.

Si el puesto es para un *nivel superior*, los beneficios podrían llegar a incluir, pero no limitarse a: seguros médicos, de vida, dentales, por discapacidad, por negligencia; seguros para personas a su cargo; baja por enfermedad; vacaciones; días/baja por asuntos personales; baja para estudiar; reembolso del precio de los cursos relacionados con ese trabajo; baja por maternidad y/o paternidad; baja médica para ocuparse de personas que estén a su cargo; sistema de primas o de participación en los beneficios; *stock options*; cuentas de gastos de representación por entretener a clientes; cuotas para asociaciones profesionales; aparcamiento; seguro del coche; gastos de traslado; años de permiso; horarios laborales flexibles; carnet en centros de *fitness*.

Por tanto, antes de asistir a la entrevista debería conocer qué beneficios le parecen especialmente importantes, y al final de la negociación del sueldo recuerde preguntar qué beneficios se ofrecen, y negocie, si es necesario, los beneficios que le interesan en particular. Está claro que pensar en todo eso con antelación facilita la negociación, con diferencia.

Además, necesita alcanzar algún tipo de conocimiento sobre cuál es la política sobre los **aumentos** futuros. Puede preparar el terreno al final de la negociación salarial, comentando: *«Si le satisficiera el trabajo que ejerzo, como espero, ¿cuándo podría esperar estar en la línea de un aumento?»*

Finalmente, necesita tener *todo esto* resumido por escrito. Solicite siempre **una carta del acuerdo** —o contrato laboral—, que le proporcionarán. Si no puede conseguirla por escrito, es un buen momento de preguntarse el *porqué*. El camino hacia el infierno está pavimentado con promesas orales que no se escribieron, y —después— no se cumplieron.

Por desgracia, muchos dirigentes «olvidan» lo que han dicho durante la entrevista de contratación o, incluso, llegan a negar haber afirmado una cosa parecida.

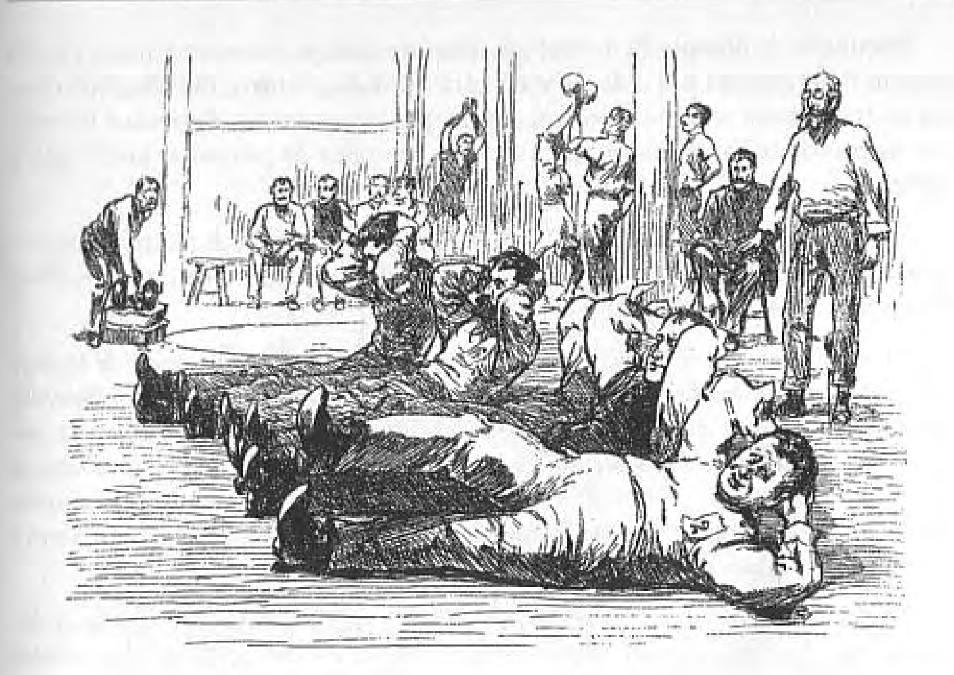
Además, muchos ejecutivos se marchan de la empresa en busca de otro puesto y lugar, y su sucesor o el jefe supremo pueden llegar a repudiar todas las promesas *no escritas*: *«No sé lo que causó que le asegurara eso, pero es evidente que sobrepasó su autoridad y, por supuesto, no podemos mantenerlo.»*

CONCLUSIÓN: EL MEJOR CONSEJO

Toda esta explicación, evidentemente, presupone que la entrevista y la negociación salarial salen bien. Sin embargo, en algunas ocasiones, cuando todo parece que está saliendo bien, de repente y sin previo aviso se tuerce por completo. Le contratan, le indican que empiece el lunes siguiente y recibe una llamada telefónica el viernes diciéndole que todo el proceso de contratación, misteriosamente, se ha puesto «en espera». De modo que vuelve a estar «en la calle». Después de comprobar, con el paso de los años, que esto ocurre muchas veces y de estudiar la historia de personas que buscaban empleo que triunfaron y que fracasaron durante un cuarto de siglo, he descubierto que el mejor secreto de las personas que *triunfan* en su búsqueda de empleo es *que siempre tienen alternativas.*

Ideas alternativas de lo que podrían hacer con sus vidas.
Formas alternativas de describir lo que quieren hacer en un momento dado.
Vías alternativas de enfocar la búsqueda de trabajo (no sólo a través de Internet, no sólo con el currículum, agencias o anuncios).
Perspectivas laborales alternativas.
Empresas «potenciales» alternativas.
Maneras alternativas de dirigirse al empresariado.
Etcétera.

Lo que todo eso significa para usted, el buscador de secretos, es: asegúrese de que va detrás de más de una empresa, justo hasta después de que empiece un nuevo trabajo. Esa empresa, oficina, grupo, fábrica, organismo, organización sin ánimo de lucro en la que se ha centrado, puede que sea *el lugar ideal* en el que le gustaría trabajar. Pero no importa lo apetitosa que le parezca esa *primera elección,* no importa que se le haga la boca agua con pensar en trabajar allí, *estará suicidando su búsqueda de empleo* si no tiene previstos lugares alternativos. Seguro, quizá consigue que ese sueño se haga realidad. Pero —pregunta más importante— ¿cuáles son sus planes si no lo consigue? *Debe* tener otras perspectivas **desde este momento**, no cuando ese primer objetivo se quede sin aire de aquí a tres meses. Debe ir detrás de más de una empresa. Le recomiendo cinco «objetivos», como mínimo.



Céntrese en empresas pequeñas

Si yo mismo tuviera que buscar un trabajo mañana, esto es lo que haría. Después de haber resuelto, en los capítulos previos, cómo sería mi trabajo ideal, y después de haber elaborado una lista de las empresas que disponen de ese tipo de trabajo en mi área geográfica elegida, haría un círculo en los nombres y direcciones de las que fueran empresas *pequeñas* (personalmente, restringiría mi primer borrador a las que tuvieran 25 empleados como máximo) y después, me acercaría a ellas, tal y como se ha descrito en los capítulos anteriores. Sin embargo, como el *empeoramiento de las puntocom de abril de 2000 y siguientes* nos enseñó, las empresas pequeñas, a veces pueden estar llenas de peligros, me fijaría particularmente en empresas pequeñas que estén ***fundadas*** o ***en crecimiento***. Y si resulta que, al final, las *«empresas con 25 empleados como mucho»* no tienen suficientes *opciones* para mí, entonces ampliaría mi búsqueda a *«empresas con 50 empleados como mucho»*, y, finalmente —si eso no diera buenos resultados— a *«empresas con 100 empleados como máximo»*. Pero *empezaría* por las pequeñas. Por las muy pequeñas.

Recuerde: la búsqueda de trabajo siempre comporta suerte, hasta cierto punto. Pero con un poco de suerte y mucho trabajo duro, más decisión, estas instrucciones sobre cómo conseguir que le contraten deberían funcionarle, como les han funcionado a cientos de miles de personas antes que a usted.

Anímese a partir de los testimonios de personas que han pasado por eso antes que usted, como esta decidida buscadora de empleo que me escribió la siguiente sincera carta, con lo que termino:

«Antes de leer su libro, estaba deprimida y perdida en una búsqueda de trabajo inútil en la que utilizaba sólo los anuncios de clasificados. No recibí ni una llamada telefónica de ningún anuncio, durante un total de 4 meses. Pensaba que era la persona más inútil que había sobre la faz de la tierra. Soy una mujer, con una hija de dos años y medio, antigua profesora en China, sin experiencia laboral en ningún otro país. Hace siete meses nos trasladamos a Estados Unidos porque mi marido tenía una oferta de empleo en ese país.

Un día vi su libro en una librería local. Después pasé 3 semanas, 10 horas al día excepto los domingos, leyendo su libro de cabo a rabo y completando todos los pétalos del Ejercicio de la Flor. Tras conseguir conocerme mucho mejor, me sentí preparada para volver a intentar buscar trabajo. Me serví de este libro como guía durante todo el proceso, desde el principio hasta el final, en especial, en la negociación salarial.

En tan sólo dos semanas, me aseguré (como predijo) dos ofertas de trabajo, una que he aceptado, ya que es un empleo excelente, con un sueldo muy bueno. Es una compañía pequeña (de nuevo, como predijo), con 20 empleados aproximadamente. También es un cambio de carrera: era profesora de inglés y ¡ahora soy directora financiera!

¡Estoy tan contenta de haber confiado en sus consejos! Existen trabajos ahí fuera, y existen dos tipos de empresarios ahí fuera, ¡realmente así es!

Espero que se alegre de leer mi historia.»





Epílogo

Cómo descubrir su misión en la vida

Dios y la vocación de cada persona

Prefacio

Cuando empecé a escribir esta parte del libro, al principio di vueltas a la idea de seguir lo que podría ser descrito como una «aproximación de múltiples caminos» a la religión. Pero después de mucha reflexión, decidí no intentarlo. Porque he leído a muchos otros escritores que lo han probado y creo que la aproximación fracasó miserablemente. Una aproximación de «múltiples caminos» a la religión termina siendo una «de ningún camino», ya que una mujer o un hombre que intente satisfacer a todo el mundo termina no complaciendo a nadie. Es la vieja historia de lo «universal» frente a lo «particular».

Los que nos dedicamos a la asesoría profesional podríamos prever, de antemano, que intentar mantenerse en lo universal es probable que no sea útil al escribir sobre religión. Sabemos muy bien, debido a la experiencia en nuestro ámbito, que el asesoramiento profesional verdaderamente útil depende de que definamos la **particularidad** o singularidad de cada persona a la que intentamos ayudar. Ningún empresario quiere saber sólo lo que usted tiene en común con el resto de personas. Quiere conocer lo que le hace único/a e individual. Como he argumentado a lo largo de todo el libro, la identificación e inventario de su singularidad o *particularidad* es crucial si tiene que llegar a encontrar un trabajo significativo.

Esta particularidad invade y engloba *todo* lo que hace una persona; no es que de repente sea «capaz de echarlo todo por la borda» cuando se gire hacia la religión. Por ese motivo, cuando yo u otra persona escribimos sobre religión, creo que **debemos** hacerlo sobre nuestra propia particularidad; en mi caso, *empieza* por el hecho de que escribo y creo y respiro, como cristiano, como se puede esperar por el hecho de que he sido un pastor episcopaliano durante los últimos cuarenta y siete años. Entonces, es comprensible que este artículo hable desde una perspectiva cristiana. Quiero que lo tenga presente desde el principio.

Como contrapeso, siempre he sido extremadamente consciente del hecho de que vivimos en una sociedad plural, y de que estoy en deuda con mis lectores/as que es posible que tengan convicciones religiosas muy distintas a las

mías. Resulta que las personas con las que trabajo o he trabajado en mi oficina durante estos años, han provenido predominantemente de otra fe, sobre todo, judíos. Además, entre los lectores/as de este libro, no sólo se incluyen cristianos/as de todas las variedades y creencias, judíos/as, miembros de la fe Baha'i, hindúes, budistas, partidarios/as del Islam, sino también creyentes de religiones «*new age*», laicistas, humanistas, agnósticos/as, ateos/as, etc. En consecuencia, he intentado ser cortés hacia los sentimientos de todo mi público, *aunque al mismo tiempo* cuento con que traduzcan mis pensamientos cristianos a sus propias ideas. Esta capacidad de traducción es el *sine qua non* indispensable para toda persona que quiera comunicarse útilmente con otros semejantes, en la actualidad.

En la tradición judeocristiana de la que provengo, una de las preguntas bíblicas indignantes es: «¿Se ha olvidado Dios de ser clemente?» La respuesta es un claro No. Creo que es importante que *todos nosotros* también busquemos el mismo objetivo. Por eso, he trabajado para conseguir que esta sección sea tanto clemente como útil.

R. N. B.

CAMBIO DECISIVO

Para muchas personas, la búsqueda de trabajo nos ofrece la oportunidad de introducir ciertos cambios fundamentales en toda nuestra vida. Establece un cambio decisivo en cómo percibimos la vivencia.

Nos ofrece una oportunidad para considerar y reflexionar, para ampliar nuestros horizontes mentales, para profundizar en el subsuelo de nuestra alma.

Nos permite la oportunidad de lidiar con la pregunta: «¿Por qué estoy aquí en la Tierra?» No queremos sentir que simplemente somos otro grano de arena que permanece en esa playa llamada humanidad, sin numerar, perdidos entre miles de millones de seres humanos.

Queremos hacer algo más que vagar por la vida, ir a trabajar, regresar a casa desde el trabajo. Queremos encontrar esa alegría especial, «que nadie puede quitarnos», que desciende del hecho de tener una especie de misión en la vida.

Queremos sentir que nos pusieron en la Tierra con alguna intención concreta, para hacer algún trabajo único que sólo nosotros podemos lograr.

Queremos saber cuál es nuestra misión.



EL SIGNIFICADO DE LA PALABRA «MISIÓN»

Cuando se emplea en relación con la vida y el trabajo, *misión* siempre ha sido un concepto religioso, de principio a fin. Los diccionarios lo definen como «una tarea o responsabilidad continuada a la que uno está destinado o que le corresponde hacer o, especialmente, está llamado a cumplir», e históricamente tiene dos sinónimos básicos: *vocación* y *llamada*. Que hayamos recibido una vocación o una llamada implica que *alguien nos llama*. Tener un destino implica que *alguien decidió el destino que tomamos*. Por tanto, el concepto de misión nos lleva inevitablemente a manos de Dios, antes de apenas haber empezado.

Destaco eso porque existe una tendencia creciente en nuestra cultura de intentar hablar sobre temas religiosos sin hacer referencia a Dios. Así sucede en los casos de «espiritualidad», «alma» y «misión», en concreto. Cada vez se encuentran más libros que abordan la misión como si fuera simplemente «un objetivo que elegimos para la vida, identificando nuestros entusiasmos».

Este intento de borrar todas las referencias a Dios del concepto de origen religioso de misión es particularmente irónico, porque la palabra sustitutiva propuesta —entusiasmos— deriva de dos palabras griegas, «en theos», y significa «Dios está en nosotros».

En medio de esta «cultura reformuladora», encontramos un oasis llamado el «terreno de la búsqueda de trabajo». Es un ámbito que se basa en un concepto estricto de «Dios». Y eso se debe a que la mayoría de sus inventores, la mayoría de los líderes —autores norteamericanos como el difunto John Crystal, Arthur Miller, Ralph Mattson, Tom y Ellie Jackson, Bernard Haldane, Arthur y Marie Kirn, yo mismo, entre otros, hemos sido personas que creíamos firmemente en Dios, y entramos en este ámbito porque pensábamos mucho en Él, en relación con un trabajo significativo—. Y no estamos solos.

Lo que no está muy claro es si pensamos en Dios en conexión con nuestro trabajo. A menudo, estos dos temas —creencias espirituales y trabajo— viven en guetos mentales separados, dentro de la cabeza de la misma persona.

Pero el desempleo nos ofrece una oportunidad para solucionar todo eso: imbricar nuestro trabajo y nuestras creencias religiosas, hablar sobre nuestra vocación, misión en la vida; reflexionar por qué estamos aquí y qué planes tiene Dios para nosotros.

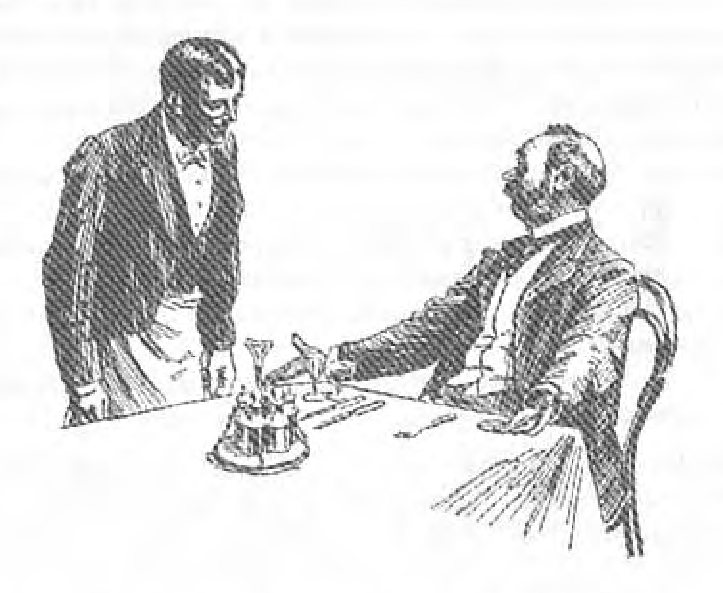
Por este motivo, un período de desempleo puede cambiarnos totalmente la vida.

EL SECRETO PARA DESCUBRIR CUÁL ES SU MISIÓN EN LA VIDA: PASO A PASO

> Explicaré los pasos para descubrir cuál es su misión en la vida que he aprendido en mis setenta y seis años de experiencia en la Tierra. Recuerde dos cosas. Primero, hablo desde una perspectiva cristiana y confío que la traducirá a sus propias creencias.
>
> Segundo, sé que estos pasos no son el único camino, de ningún modo. Muchas personas han hallado su misión en la vida tomando otros. Y es posible que usted también lo consiga. Pero, con un poco de suerte, lo que tengo que decir puede que ilumine un poco el camino que acabe tomando.

He aprendido que si quiere enterarse de cuál es su misión en la vida, es probable que necesite algún tiempo. No es un *problema* que tiene que ser resuelto en un día o una noche. Es un *proceso de aprendizaje* que se compone de pasos, como el proceso mediante el que todos aprendemos a comer.

Igual que de niños no cogemos la comida de los adultos de golpe. Como todos recordamos, son tres fases: primero, debe haber la leche materna o para bebés; después, la obligada comida para bebés, y, finalmente —con dientes y con tiempo— las cosas que mastican los adultos. Tres etapas, y las dos primeras no deben ser menospreciadas. Todo era comida, simplemente diferentes formas de comida, adecuadas a nuestra evolución con el tiempo. Pero cada una de las fases tiene que ser dominada antes de poder pasar a la siguiente.



También suele haber tres fases para aprender cuál es nuestra misión en la vida, y las dos primeras tampoco tienen que ser menospreciadas. Todo es «misión», simplemente diferentes formas de misión adecuadas a nuestra evolución con el tiempo. Pero cada una de las fases tiene que ser dominada antes de poder pasar a la siguiente.

Es evidente que, en cierto modo, nunca llegará a dominar todas estas etapas, pero siempre aumentará su conocimiento y dominio de ellas a lo largo de toda su vida en la Tierra.

Como se me ha ido inculcando a través de la observación de muchas personas durante años (es cierto que a través de *espectáculos cristianos*), resulta que las tres partes de nuestra misión en la Tierra se pueden definir, generalmente, del modo siguiente:

1 *Su primera misión en la Tierra* es aquella que comparte con el resto de la humanidad, aunque no deja de ser su misión individual por el hecho de que sea compartida: **intentar permanecer hora tras hora en presencia de Dios, de quien deriva su misión.** *El misionero ante la misión*, esa es la regla. En lenguaje religioso, su misión es: *conocer a Dios y disfrutar de él siempre, y ver su mano y todo su trabajo.*

2 En segundo lugar, cuando haya empezado a hacer eso en serio, *su segunda misión en la Tierra* también es una compartida con el resto de la humanidad, aunque no deja de ser su misión individual por el hecho de que sea compartida: **hacer lo que pueda, en cada momento, cada día, en cada paso, para hacer que este mundo sea un lugar mejor, siguiendo la orientación del espíritu de Dios que reina** en su **interior y a su alrededor.**

3 En tercer lugar, cuando haya empezado a hacer eso en serio, *su tercera misión en la Tierra* es aquella que es únicamente suya:

a) **Ejercer el talento por el que vino a la Tierra especialmente,** su **mejor don, el que le guste más utilizar,**

b) **en el lugar(es) o escenario(s) que Dios ha provocado que** le atraigan **más,**

c) **y con los objetivos que Dios más necesita que se cumplan** en el **mundo.**

Cuando las haya experimentado, y explicado, creo que descubrirá que allí es donde se encuentra la definición de su misión en la vida. O, en otras palabras, estas son las tres misiones que tiene en la vida.

Los dos ritmos de la danza de la misión: olvidar, aprender, olvidar, aprender

La característica propia de estas tres etapas es que en cada una de ellas estamos obligados a *dejar salir* algunas de las suposiciones fundamentales que el mundo nos ha enseñado *falsamente* sobre la naturaleza de nuestra misión. Es decir, a lo largo de esta búsqueda y en cada una de las etapas nos encontraremos implicados no sólo en un proceso de *aprendizaje*. También estaremos implicados en un proceso de *olvido*. Por consiguiente, podemos reformular los tres aprendizajes anteriores en relación con lo que también debemos *olvidar* en cada fase:

- En la primera etapa, hemos de *olvidar* la idea de que nuestra misión es básicamente estar ocupados/as *haciendo* algo (en la Tierra) y, en cambio, *aprender* que nuestra misión es, ante todo, estar ocupados/as *siendo* algo (en la Tierra). En lenguaje cristiano (al igual que en otros), podríamos afirmar que hemos sido enviados/as para aprender cómo *ser* hijos e hijas de Dios, antes que nada más.
- En la segunda etapa, «ser» se convierte en «actuar». En esta fase, tenemos que *olvidar* la idea de que todo lo relacionado con nuestra misión debe ser *exclusivo* para nosotros y aprender, en cambio, que algunas partes de nuestra misión en la Tierra son *compartidas* por toda la humanidad, por ejemplo: todos fuimos enviados para aportar más gratitud, amabilidad, perdón, amor al mundo. Compartimos esta misión porque la tarea es demasiado grande como para ser lograda por tan sólo un individuo.
- En la tercera etapa, tenemos que *olvidar* la idea de que esa parte de nuestra misión, que es verdaderamente exclusiva y verdadera para nuestra persona, es algo que nuestro creador se limita a ordenarnos que hagamos, sin ningún acuerdo por parte de nuestro espíritu, alma y corazón. (No obstante, tampoco es cosa que elige cada persona y luego, simplemente, le pide a Dios que bendiga.) Tenemos que aprender que Dios también respeta nuestra libertad, que ordenó que nuestra misión exclusiva fuera algo entre lo que podamos escoger.
- En esta tercera fase, también tenemos que *olvidar* la idea de que nuestra misión exclusiva debe consistir en algún logro que todo el mundo pueda contemplar y aprender; en cambio, al igual que la piedra no siempre sabe qué ondas ha causado al impactar con la superficie del estanque, ni nosotros ni las personas que observan nuestras vidas sabremos siempre *lo que hemos logrado* en la vida y en nuestra misión. *Quizá*, por la gracia de Dios, ayudemos a causar un cambio profundo para el bien de las vidas que nos rodean, pero también es posible que ocurra más allá de nuestra vista o después de que nos hayamos marchado. Y puede que nunca sepamos qué hemos logrado hasta que nos encontremos frente a Dios, cuando esta vida haya pasado.
- Finalmente, tenemos que *olvidar* la idea de que lo que hemos logrado es gracias a nuestra acción, y sólo a la nuestra. Es el espíritu de Dios lo que nos ayuda a lograr todo lo que hacemos. Por eso, el pronombre en primera persona del singular nunca es adecuado, sólo el del plural. No «*Yo* he logrado eso», sino «*Nosotros* logramos eso, Dios y yo, trabajando juntos...»

Eso debería ofrecerle una idea general. Pero me gustaría añadir algunos comentarios aleatorios sobre cada una de estas tres misiones en la vida.



Algunos comentarios aleatorios sobre su primera misión en la vida

Su primera misión en la Tierra es una que comparte con el resto de la humanidad, aunque no deja de ser su misión individual por el hecho de que sea compartida: **intentar permanecer hora tras hora en presencia de Dios, de quien deriva su misión.** *El misionero ante la misión,* esa es la regla. En lenguaje religioso, su misión es: conocer a Dios y disfrutar de él siempre, y ver su mano y todo su trabajo.

Comentario 1: cómo podríamos pensar en Dios

Cada persona experimentará esta primera misión de acuerdo con los principios de su propia religión particular. Pero yo hablaré desde el contexto de mi propia fe y quizá pueda traducirlo y aplicarlo a la suya. Hablaré como cristiano, que cree (apasionadamente) que Cristo es el camino, la verdad y la vida. También creo, como dijo San Pedro, que «no hay en Dios acepción de personas, sino que en toda nación el que teme a Dios y practica la justicia le es acepto.» (Hechos de los Apóstoles, 10, 34-35)

Jesucristo reivindicó muchas cosas únicas sobre su persona y su misión; pero también habló de sí mismo como el gran prototipo para todos nosotros. Se llamó a sí mismo «el hijo del Padre» y dijo: «En verdad, en verdad os digo que el que cree en mí, ese hará también las obras que yo hago, y las hará mayores que estas...» (San Juan, 14, 12)

Alentados por la identificación que hace de nosotros con su vida y misión, nos podría interesar recordar cómo habló de Él y de su vida en la Tierra. «**Salí del Padre y vine al mundo; de nuevo dejo el mundo y me voy al Padre.**» (San Juan, 16, 28.)

Sí, en cierto modo, eso también es verdad para nuestras vidas, incluso de la forma más tenue (y explicaré en un momento en qué sentido creo que es cierto), entonces, en lugar de referirnos a Dios como el «Creador» o «Padre», podríamos empezar nuestra aproximación al tema de la religión refiriéndonos a la persona que nos encomendó nuestra misión y nos envió a este planeta como: «**de quién venimos y a quién volveremos**», cuando la vida termine.

Si nuestra vida en la Tierra tiene que ser como la de Jesucristo, entonces es correcto pensar que fue Él quien nos definió nuestra misión. No somos un tipo de *seres* eternos, preexistentes. Somos **criaturas**, que en un momento no existimos y luego tomamos vida, y continuamos teniéndola, sólo a voluntad del Creador. Pero como criaturas, somos tanto cuerpo como alma; y aunque sabemos que el cuerpo fue creado en el seno materno, el origen de nuestra alma es un gran misterio. De dónde viene, en qué momento se creó, es algo que no podemos saber. No es irrazonable suponer, sin embargo, que Dios creó nuestra *alma* antes de integrarla en nuestro cuerpo, y en ese sentido, Él es «**de quién venimos y a quién volveremos**».

Por tanto, antes de ir a buscar «el trabajo para el que fue enviado/a», tenemos que establecer o *reestablecer* el contacto con el Ser «**de quién venimos y a quién volveremos**». Sin alcanzar ese contacto, la pregunta *¿cuál es mi misión en la vida?* se vuelve nula. El *qué* radica en el *quién.* Es como el adulto que grita «Quiero casarme», sin tener en cuenta con *quién* quiere casarse.

Comentario 2: cómo podríamos pensar en religión o fe

A la luz de esta visión extendida de nuestro origen, podemos comprobar que *religión* o *fe* no es una cuestión de si elegimos, o no, «tener una relación con Dios». Si contemplamos nuestras vidas en un contexto más amplio que la vivencia en la Tierra, se hace evidente que ese tipo de relación con Dios es un dato conocido para nosotros, sobre el que no tenemos ninguna elección. Dios y nosotros **estuvimos** y **estamos** relacionados durante el tiempo en que existió nuestra alma antes de nuestro nacimiento y durante el tiempo que nuestra alma seguirá existiendo después de la muerte. La única elección que tenemos es qué hacer con **el tiempo intermedio**, es decir, cuál queremos que sea la naturaleza de nuestra relación con Dios durante nuestra vida en la Tierra y cómo va a condicionar la *naturaleza* de la relación, luego, después de la muerte.

Uno de los corolarios de todo esto es que por el simple acto de haber nacido en un cuerpo humano, es inevitable que experimentemos una especie de *amnesia*: una amnesia que no sólo engloba los nueve meses dentro del seno materno, nuestros años de bebés y casi un tercio de nuestros días (cuando dormimos), sino, más importante, cualquier recuerdo de nuestro origen o destino. Vagamos por la Tierra como víctimas de la amnesia. Por tanto, buscar nuestra fe es como buscar el descenso de esa amnesia. La religión o la fe es **la dura recuperación del conocimiento que una vez supimos a ciencia cierta.**

Cometario 3: el primer obstáculo para ejecutar esta misión

Nuestra primera misión en la Tierra no es la más sencilla, simplemente por el hecho de ser la primera. En realidad, en muchos sentidos, es la más difícil. Todos podemos ver que nuestra vida en la Tierra es muy física. Comemos, bebemos, dormimos, anhelamos que nos cuiden y cuidar. Heredamos un cuerpo físico, con muchos apetitos físicos, caminamos sobre la tierra física y adquirimos posesiones físicas. La tentación más atractiva, *en nuestra amnesia*, es encontrar una interpretación física de esta vida: pensar que el universo está básicamente interesado por la supervivencia de las especies. Dada esa interpretación, la historia de nuestra vida individual podría describirse como: nacemos, crecemos, procreamos y morimos.

Pero no dejan de recordarnos que hagamos lo que nos mandaron hacer: que sin rechazar al disfrute de la parte física de la vida, como la pasión por el cielo azul y un prado verde, tenemos que ir más lejos para **recordar** y recuperar una interpretación *espiritual* de la vida. *Más allá* de los rasgos físicos de esta vida, detectar un espíritu y una persona superior a la Tierra que esté con nosotros y dentro de nosotros: la presencia real y querida de una presencia imponente del gran Creador de quien venimos y a quien regresaremos.

Comentario 4: el segundo obstáculo para ejecutar esta misión

Una de las condiciones de nuestra amnesia terrenal es que, tristemente con frecuencia, a algunas partes muy *humanas* y muy *rebeldes* de nuestro interior les *gusta* la idea de vivir en un mundo en el que podemos ser nuestro propio dios; y, por consiguiente, amamos la interpretación puramente física de la vida y consideramos que es *angustiante* renunciar a ella. El vocabulario cristiano tradicional lo denomina «**pecado**» y está muy relacionado con la dificultad que posee esta parte de nuestra misión. Todos los que vivimos una vida pensativa sabemos que es cierto: nuestro peor enemigo para materializar esta primera misión es, de hecho, *nuestro propio* corazón y rebeldía.

Comentario 5: más ideas sobre lo que nos hace especiales y únicos

Como se ha explicado anteriormente, muchos llegamos a esta cuestión de nuestra misión en la vida porque queremos sentir que somos únicos/as. Y lo que queremos decir con eso es que esperamos descubrir algún rasgo de «unicidad» intrínseco a nuestra persona, que es nuestro patrimonio y que nadie nos puede arrebatar. Sin embargo, lo que descubrimos si profundizamos un poco más en ese tema, es que sí que somos especiales, pero sólo porque Dios lo pensó. El hecho de que seamos especiales y únicos reside en Él y en su amor, en vez de ser algo intrínseco a nuestro *ser*. La apreciación adecuada de esta distinción provoca que los pies nos conduzcan no al final de la ciudad llamada orgullo, sino al templo llamado gratitud.

Comentario 6: la materialización inconsciente del trabajo para el que fuimos enviados

Es posible que *ya* haya lidiado con esta primera parte de su misión en la Tierra. Posiblemente no la habrá definido así. La habrá llamado, simplemente, «aprender a creer en Dios». Pero si pregunta cuál es su misión en la vida, esta fue y es la precondición de todo lo demás para lo que le enviaron. Si falta esta misión, es una tontería hablar del resto. Por tanto, si ha estado buscando la fe, o fortalecerla, ya habrá pensado —más o menos— en la materialización de la misión que le fue encomendada. Cuando nació en **el tiempo intermedio**, volvió a descubrir su mano y volvió a asirla. Por consiguiente, está preparado/a para continuar con el espíritu, para plantearse para qué fue enviado/a (las otras partes de su misión).



Algunos comentarios aleatorios sobre su segunda misión en la vida

Su segunda misión en la Tierra también es una que comparte con el resto de la humanidad, aunque no deja de ser su misión individual por el hecho de ser compartida: **hacer lo que pueda, en cada momento, cada día, en cada paso, para hacer que este mundo sea un lugar mejor, siguiendo la orientación del espíritu de Dios que reina en su interior y a su alrededor.**

Comentario 1: la incomodidad de dar un paso cada vez

Imagínese a sí mismo/a paseando una noche por el vecindario y que, de repente, se encuentre rodeado/a de una niebla densa, se desoriente y no pueda encontrar el camino. De repente, un amigo aparece por entre la

niebla y le pide que le dé la mano, que le llevará a casa. Y usted, sin ser capaz de definir hacia dónde se están dirigiendo, le sigue confiadamente, aunque sólo pueda ver un paso cada vez. Al final, llega a casa sano y salvo, lleno de gratitud. Pero cuando reflexiona sobre la experiencia al día siguiente, se da cuenta de lo inquietante que fue tener que seguir andando si sólo podía ver uno de sus pasos cada vez, aunque tuviera un guía en el que sabía que podía confiar.

Le he pedido que imaginara todo esto porque es la esencia de la segunda misión de esta vida. Todo es muy diferente de cómo lo habíamos imaginado. Cuando la pregunta *«¿Cuál es su misión en la vida?»* se menciona por primera vez, y le hemos dado la mano a Dios, imaginamos que seremos llevados a la *cima de alguna montaña*, desde la que podremos ver mucha distancia. Y que oiremos una voz que nos dirá: «Mira, mira, ¿ves esa ciudad distante? Ese es el objetivo de tu misión, es hacia donde todo se dirige, cada paso de tu camino.»

Pero en lugar de la cima de una montaña, nos encontramos en el *valle*, vagando a menudo entre una niebla. Y la voz nos dice algo bastante distinto. Nos dice: «**Tu misión es dar un paso cada vez, incluso cuando no veas hacia dónde te diriges, o cuál es el gran plan, o cuál es tu misión global en la vida. Confía en mí; yo te guiaré.**»

Comentario 2: la naturaleza de esta misión paso a paso

Como he expuesto, en todas las situaciones en las que se encuentre habrá sido enviado/a para hacer todo lo que pueda —en cada momento— para aportar más gratitud, más amabilidad, más perdón, más honestidad y más amor al mundo.

Hay docenas de momentos como esos cada día. Instantes en los que se encuentra en un cruce espiritual, con dos caminos que se le abren ante sí. Esos momentos suelen llamarse «**momentos de decisión**». No importa cuál sea el marco o contenido de cada una de las decisiones. Todo recae, al final, en sólo dos caminos que se abren delante suyo, *cada vez*. **Uno** le conducirá a *menor* gratitud, *menor* amabilidad, *menor* perdón, *menor* honestidad y *menor* amor en el mundo. **El otro** le conducirá a una *mayor* gratitud, *mayor* amabilidad, *mayor* perdón, *mayor* honestidad y *mayor* amor en el mundo. Su misión, en cada momento, es intentar elegir el segundo camino espiritual, en vez del primero, *cada vez*.

Comentario 3: algunos ejemplos de esta misión paso a paso

Le ofreceré algunos ejemplos para que la naturaleza de esta parte de su misión quede inconfundiblemente definida.

Conduce por la autopista. Alguien se ha equivocado de carril, a la derecha de *su* carril, y tiene que entrar en el que circula usted. *Ve* su necesidad de meterse, delante de usted. **Momento de decisión**. Con los ojos de la mente observa dos caminos espirituales que se le presentan delante: el uno conduce a menos amabilidad en el mundo (acelera, no permite entrar a ese conductor y no le deja sitio), el otro conduce a más amabilidad en el mundo (deja entrar a ese conductor). **Como sabe que esa es una parte de su misión, parte de la razón por la que llegó al mundo, su respuesta es clara. Sabe qué camino tomar, qué decisión tomar.**

Está concentrado trabajando en su despacho, cuando de repente le interrumpen. El teléfono suena o alguien entra por la puerta. Necesitan algo de usted, parte de su tiempo y atención. **Momento de decisión**. Con los ojos de la mente observa dos caminos espirituales que se le presentan delante: el uno conduce a menos amor en el mundo (le dice que está muy ocupado/a como para que le molesten), el otro conduce a más amor en el mundo (deja a un lado el trabajo y le pregunta: «¿En qué puedo ayudarle?»). **Como sabe que esa es una parte de su misión, parte de la razón por la que llegó al mundo, su respuesta es clara. Sabe qué camino tomar, qué decisión tomar.**



Su pareja hace algo que hiere sus sentimientos. **Momento de decisión.** Con los ojos de la mente observa dos caminos espirituales que se le presentan delante: el uno conduce a menos perdón en el mundo (instaura un silencio helado entre ambos y piensa cómo puede castigarla), el otro conduce a más perdón en el mundo (la abraza, le explica la verdad sobre sus sentimientos heridos y le asegura su amor). **Como sabe que esa es una parte de su misión, parte de la razón por la que llegó al mundo, su respuesta es clara. Sabe qué camino tomar, qué decisión tomar.**

No se ha comportado de la manera más noble, recientemente. Y se encuentra cara a cara frente a una persona que le formula una pregunta sobre qué ha ocurrido. **Momento de decisión.** Con los ojos de la mente observa dos caminos espirituales que se le abren delante: el uno conduce a menos honestidad en el mundo (miente sobre lo ocurrido, o sobre lo que sentía, porque teme perder su respeto y amor), el otro conduce a más honestidad en el mundo (le cuenta la verdad, al mismo tiempo que le explica cómo se siente, mirando hacia atrás). **Como sabe que esa es una parte de su misión, parte de la razón por la que llegó al mundo, su respuesta es clara. Sabe qué camino tomar, qué decisión tomar.**

Comentario 4: el espectáculo que hace reír a los ángeles

Es necesario explicar esta parte de nuestra misión con detalle, porque en muchas ocasiones vemos a personas frotándose las manos y comentando: «*Quiero saber cuál es mi misión en la vida*», al mismo tiempo que no dejan pasar a la gente en la autopista, se niegan a cederles tiempo a los demás, castigan a sus parejas por haber herido sus sentimientos y mienten sobre un acto pasado. Y le parecerá que los ángeles deben reírse al observar ese espectáculo. *Para esas personas que se frotaban las manos,* su misión fue la correcta en ese momento, en la autopista, en la interrupción, en la herida y en la confrontación.

Comentario 5: valle frente a montaña

En algún momento de su vida, es posible que su misión implique algún grado de experiencia en la *cima de la montaña,* en la que se diga a sí mismo/a: «Este es el motivo por el que vine al mundo.» Lo sé. *Pero hasta ese momento,* su misión se encuentra en el *valle,* en la niebla, en las pequeñas exigencias del momento, del día a día. Es más, es probable que no pueda llegar nunca a la cima de la montaña a menos que haya experimentado primero, sinceramente, su sentimiento de auxiliar en el valle.

Si no está aportando más gratitud, amabilidad, perdón, honestidad y amor al mundo cada día, apenas puede esperar que se le confíe la misión de ayudar a traer la paz al mundo u otro aspecto más grande e importante. Si no vivimos nuestra misión día a día en el valle, no podemos esperar estar preparados para una misión más importante en la *cima de la montaña.*

Comentario 6: la importancia de no pensar en la misión «tan sólo como un campo de entrenamiento»

El valle no es tan sólo como un campo de entrenamiento. En su imaginación sigue rondando una cima de montaña espiritual a la que podría llegar, si desea ver adónde conduce todo. Y lo que comprobará allí, en la imaginación del corazón, es el objetivo hacia el que todo eso apunta: **que la Tierra podría parecerse más al Cielo. Que la vida humana podría parecerse más a Dios.** Ese es el mayor logro hacia el que todas nuestras misiones diarias *en el valle* nos están moviendo. Es una orden *más importante,* pero se logra prestando una atención sincera a cumplir la **voluntad** de nuestro Creador en pequeñas cosas, al igual que en grandes. Se parece mucho a la construcción de las pirámides de Egipto, que fueron edificadas por muchísimos hombres individuales que arrastraron montones de piedras individuales.

El valle, la niebla, el ir paso a paso, no es un simple campo de entrenamiento. El objetivo es real, aunque enorme.



Algunos comentarios aleatorios sobre su tercera misión en la vida

Su tercera misión en la Tierra es una que es únicamente suya:

a) **Ejercer el talento por el que vino a la Tierra especialmente, su mejor don, el que le guste más utilizar,**
b) **en el lugar(es) o escenario(s) que Dios ha establecido que le atraiga más,**

c) y con los objetivos que Dios más necesita que se cumplan en el mundo.

Comentario 1: nuestra misión ya está escrita, «en nuestros miembros»

Es costumbre que al intentar identificar esta parte de nuestra misión se nos aconseje que deberíamos pedirle a Dios, en nuestras oraciones, que nos hablara: que nos **contara** claramente cuál es nuestra misión. Buscamos una voz en el aire, un pensamiento en la cabeza, un sueño por la noche, un signo durante los acontecimientos del día que nos revelara esa cosa que si no (*se dice*) está totalmente escondida. Algunas veces, sólo a través de este tipo de oración respondida, la gente descubre cuál es su misión en la vida, más allá de dudas e incertidumbres.

Pero tener que esperar a que la voz de Dios nos revele cuál es nuestra misión, no es la imagen más real de nuestra situación. San Pablo, en los Romanos, habla de una ley «escrita en nuestros miembros», y esta frase tiene una aplicación reveladora a la pregunta de **cómo** Dios nos revela a cada persona nuestra misión exclusiva en la vida. Relea la definición de nuestra tercera misión y comprobará: la implicación clara de la definición es que Dios **ya** nos ha revelado su voluntad en relación con nuestra vocación y misión, provocando que esté **«escrita en nuestros miembros»**. Tenemos que empezar a descifrar nuestra propia misión estudiando nuestros talentos y competencias, y, más especialmente, con cuáles (o cuál) nos complacemos más.

En realidad, Dios ha escrito su voluntad *dos veces* en nuestros miembros: *primero en los talentos* en los que se refugió y, en segundo lugar, *en su orientación de nuestro corazón*, en forma del talento que nos produce más placer utilizar **(suele ser el que, cuando lo empleamos, provoca que perdamos toda noción de tiempo)**.

Al igual que el antropólogo puede examinar inscripciones antiguas, y a partir de ellas adivinar la vida diaria de personas perdidas muchos siglos atrás, al examinar nuestros **talentos** y nuestro **corazón** podemos, *con más frecuencia de la que soñamos*, adivinar la voluntad de Dios. Tan cierto es que nuestra misión no es algo que **nos revelará,** sino algo que **ya nos ha revelado**. No hay que encontrarla escrita en el cielo; hay que encontrarla escrita en nuestros miembros.

Comentario 2: asesoramiento profesional: le necesitamos

Posiblemente, nuestras dos primeras misiones en la vida podían ser aprendidas a partir únicamente de la religión, sin referencia alguna al asesoramiento profesional, el tema de este libro. ¿Por qué, entonces, el asesoramiento profesional debería garantizar que esta cuestión de nuestra misión en la vida es una preocupación adecuada, *de algún modo*?

Al llegar a la tercera misión, que depende tan crucialmente de la cuestión de nuestros talentos, habilidades y dones, es cuando vemos la respuesta. Si ha leído el cuerpo de este libro, antes de pasar al Epílogo, sabrá, sin que yo se lo subraye, lo mucho que la identificación de talentos, dones o habilidades entra en el campo del asesoramiento profesional. Su experiencia, de hecho su *raison d'être*, radica precisamente en la identificación, clasificación y «priorización» de talentos, competencias y dones. Para simplificar la cuestión, el asesoramiento profesional sabe cómo hacerlo mejor que cualquier otra disciplina, **incluyendo** la religión tradicional. Eso no es un defecto de la religión, sino el cumplimiento de algo que prometió Jesucristo: «Cuando viniere Aquél, el Espíritu de verdad, os guiará hacia la verdad completa, porque no hablará de sí mismo, sino que hablará lo que oyere y os comunicará las cosas venideras.» (San Juan, 16, 13) El asesoramiento profesional forma parte (esperamos) de la prometida realidad que vendrá más adelante. Por tanto, puede serle de inestimable ayuda al peregrino que está intentando resolver cuál es su mayor, más agradable, talento, como un paso hacia la identificación de su misión exclusiva en la vida.

Si el asesoramiento profesional necesita la religión como punto de apoyo en las dos primeras fases para identificar nuestra misión en la vida, la religión devuelve el cumplido necesitando claramente el asesoramiento profesional como **su** punto de apoyo, en la tercera fase.

Y el momento de su vida en el que se encuentra actualmente —afrontando la búsqueda de un empleo y toda la ansiedad que comporta— es el momento perfecto de buscar la unión dentro de nuestra propia mente y corazón, tanto del asesoramiento profesional (como con las páginas de este libro) como de su fe en Dios.

Comentario 3: cómo fue elegida nuestra misión: una hipótesis para los románticos

Es un misterio que no podemos desentrañar, en esta vida al menos, por qué una persona tiene ese talento y otra, ese otro; por qué Dios eligió ofre-

cer un don —y misión— a una persona y un don distinto —y misión— a otra. Como no lo sabemos, y hasta cierto punto no podemos saberlo, está claro que somos libres de especular e imaginar.

Podríamos imaginar que antes de venir a la Tierra, nuestras almas, *nuestro aliento, nuestra luz*, se encontraron frente al gran Creador y se ofrecieron voluntarias para esa misión. Y Dios y nosotros, juntos, elegimos cuál sería esa misión y qué dones concretos serían necesarios, que luego Él accedió a otorgarnos, después del nacimiento. Por lo tanto, nuestra misión no fue una orden dada por adelantado por un Creador frío a un esclavo reacio sin voto, sino que fue una tarea diseñada conjuntamente por ambos, en la que tan pronto como el Creador dijo «Deseo», nuestros corazones respondieron «Sí». Como se ha aludido en un comentario anterior, puede que resulte útil entender la condición de habernos vuelto humanos como si nos hubiéramos vuelto amnésicos sobre cualquier conciencia que pudiera tener nuestra alma antes del nacimiento, y, por consiguiente, amnésicos sobre la naturaleza o forma mediante la cual se diseñó nuestra misión.

En consecuencia, la búsqueda de la misión ha pasado a ser una búsqueda para recuperar la memoria de algo en cuyo diseño participamos nosotros mismos.

Lo admito, soy un romántico consumado, de modo que esta imagen me gusta. Si usted también es romántico/a, también le gustará. También existe la posibilidad de que sea verdad. No lo sabremos hasta que nos reencontremos con Él.



Comentario 4: misión como intersección

> Existen tipos de voces muy diferentes que le llaman para realizar tipos de trabajo muy distintos, y el problema es descubrir cuál es la voz de Dios, en lugar de la de la sociedad, por ejemplo, o el superego o interés propio. En general, una buena regla para averiguarlo es: el tipo de trabajo al que Dios suele llamarnos es aquel que (a) es el que más necesita hacer usted y (b) es el que el mundo más necesita que se solvente. Si realmente disfruta en su trabajo, presumiblemente habrá cumplido la condición (a), pero si trabaja escribiendo anuncios publicitarios de desodorante para la tele, es muy probable que no haya cumplido la condición (b). En cambio, si trabaja como médico en una colonia con lepra, es probable que cumpla (b), pero si la mayor parte del tiempo se lo pasa aburrido/a y deprimido/a, es muy probable que no haya evitado sólo (a), sino que posiblemente tampoco estará ayudando mucho a los pacientes. **El lugar al que nos llama Dios es aquel en el que se encuentran su alegría personal más profunda, con el ansia más intensa del mundo.**
>
> Fred Buechner
> *Wishful Thinking – A Theological ABC*
>
> Extracto de *Wishful Thinking – A Theological ABC* de Fred Buechner. Copyright © 1973, Frederick Buechner. Reimpreso con el permiso de HarperCollins, Inc.

Comentario 5: ejemplos de misión como intersección

Estos son algunos ejemplos:

«Mi misión es, a partir del abundante depósito de amor que Dios parece haberme concedido, cuidar y amar a los demás, y en especial a los que sufren enfermedades incurables.»

«Mi misión es dibujar mapas para mostrar a las personas cómo llegar hasta Dios.»

«Mi misión es crear los alimentos más puros que pueda para contribuir a que los cuerpos de los demás no se entrometan en el camino de su crecimiento espiritual.»

«Mi misión es la de fabricar las mejores arpas que pueda para que el resto de personas puedan oír la voz de Dios en el viento.»

«Mi misión es hacer reír a los demás, para que el trabajo de esta vida terrenal no les parezca tan duro.»

«Mi misión es ayudar a la gente a conocer la verdad, a través del amor, sobre lo que está ocurriendo en el mundo, de forma que haya más honestidad en el mundo.»

«Mi misión es llorar al lado de los que lloran para que en mis brazos puedan sentirse en los brazos del amor eterno que me ha enviado y que les ha creado.»

«Mi misión es crear jardines preciosos para que, en los lirios del campo, las personas puedan contemplar la belleza de Dios y recordar la belleza de la santidad.»

Comentario 6: vivir tanto tiempo como se necesite su misión

Saber que vino al mundo por un motivo y conocer cuál es esa misión, revela una visión totalmente distinta de su vida desde ese momento y en el futuro. En términos generales, pierde cualquier temor sobre cuánto tiempo tiene que vivir. Puede que introduzca en su corazón que está aquí hasta que Dios elija creer que ha consumado su misión, o hasta que Dios tenga una misión más importante para usted en otro reino. Tiene que ser un buen administrador de lo que Dios le ha concedido mientras está en la Tierra; pero no tiene que ser un administrador ansioso.

Tiene que cuidar de su salud, pero no tiene que preocuparse constantemente de ella. Tiene que meditar sobre la muerte, pero no tiene que estar constantemente preocupado/a por ella. En palabras de G. K. Chesterton: **«Ahora tenemos un fuerte deseo de vivir con una despreocupación extraña sobre la muerte. Deseamos la vida como el agua, aunque estamos dispuestos a beber la muerte como el vino.»** Sabemos que estamos aquí para hacer lo que vinimos a hacer y no tenemos que preocuparnos por nada más.

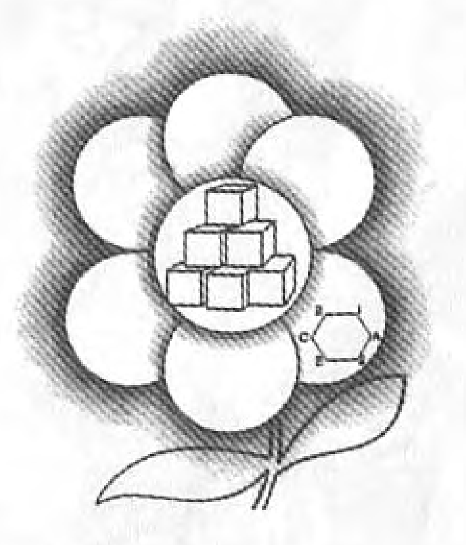
Comentario final: una búsqueda de trabajo bien realizada

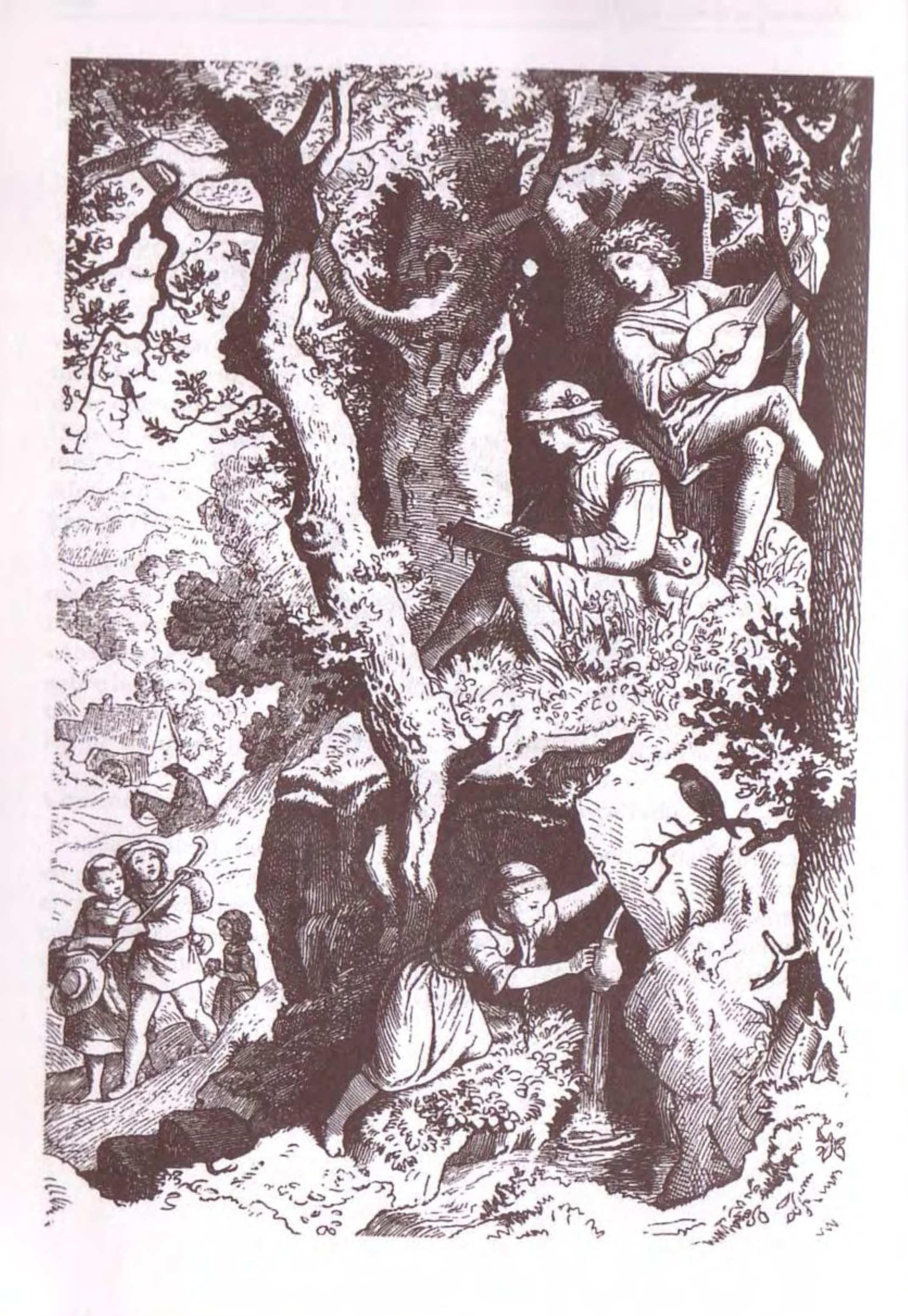
Si se plantea la búsqueda de empleo como una oportunidad para trabajar en esta cuestión, al mismo tiempo que en el tema de cómo mantener unidos el corazón y el alma, entonces con un poco de suerte su búsqueda terminará con su ser siendo capaz de afirmar: «La vida tiene un sentido más intenso para mí, en este momento. He descubierto algo más que mi trabajo ideal; he encontrado mi misión y el motivo por el cual estoy en la Tierra.»

Apéndice A

El ejercicio de la flor

UNA IMAGEN DEL TRABAJO DE SUS SUEÑOS





SU FLOR

Para llegar a encontrar su trabajo ideal, o lo más parecido a su trabajo ideal, debe forjarse una idea de él en la cabeza. Cuanto más clara sea esa idea, más fácil será localizarlo. La finalidad de este ejercicio es guiarle mientras elabora esa imagen.

Hemos elegido una «flor» como modelo de esta representación. Mientras que expresiones como «enchufe», «contacto» u otras frases comunes le retratan (implícitamente) como una máquina, en realidad se parece más a una flor que a una máquina. Es decir, florece en algunos entornos laborales, pero se marchita en otros. Por tanto, el objetivo de elaborar esa imagen de una flor sobre sí mismo/a es ayudarle a identificar en qué tipo de clima laboral florecerá y, por consiguiente, desempeñará su mejor trabajo. Sus dos objetivos gemelos deberían ser: ser tan feliz como pueda en el trabajo, al mismo tiempo que desarrolla su labor más eficaz.

En las páginas siguientes encontrará un dibujo de la flor, que puede utilizar como documento de trabajo.

Como puede comprobar, las competencias se sitúan en el centro de la flor, ya que se encuentran en el centro de su misión, profesión o trabajo. Están enumeradas por orden de prioridad.

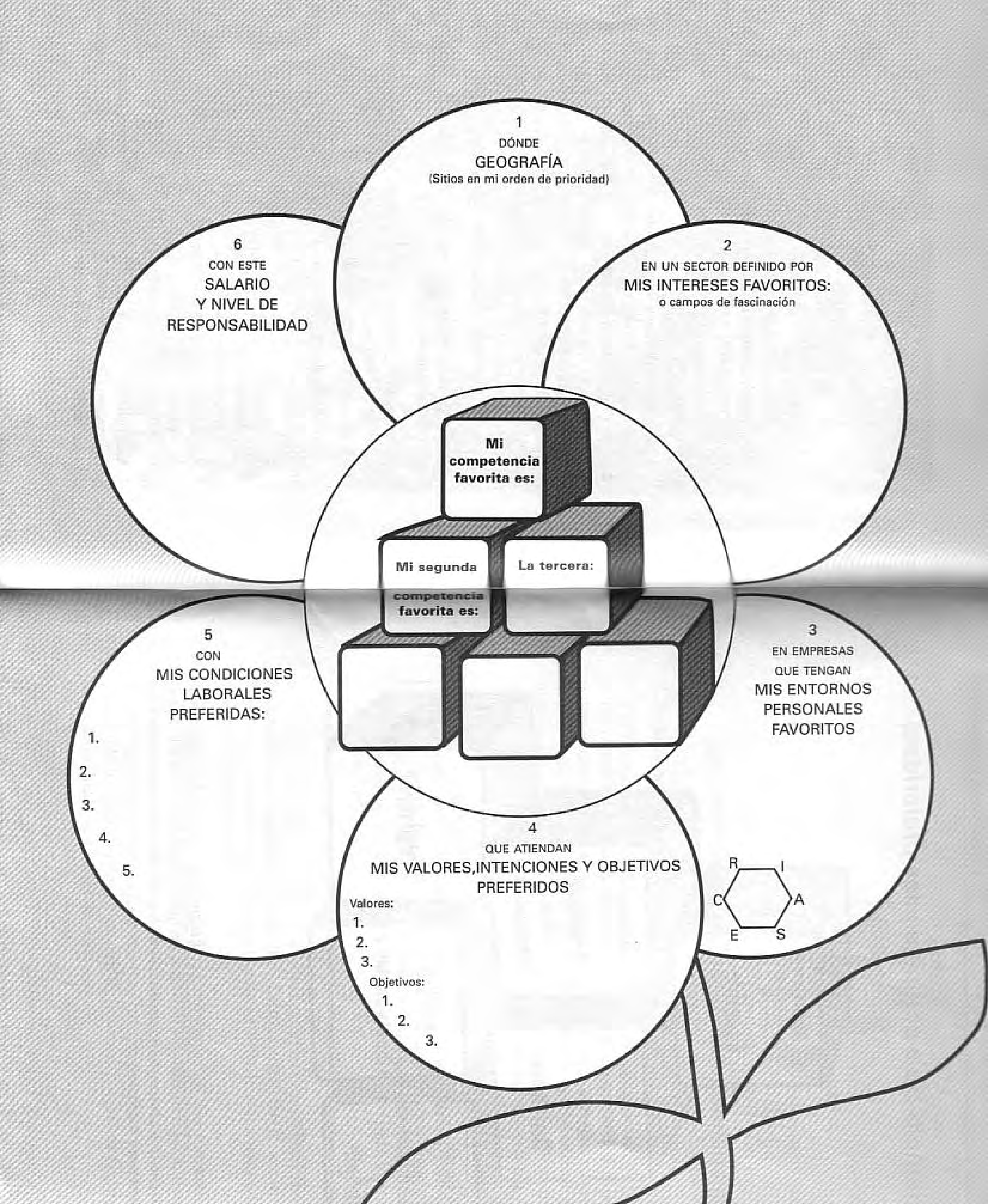
A su alrededor hay seis pétalos. Enumerados en el orden en el que los utilizará, son:

1. Geografía.
2. Intereses.
3. Entornos personales.
4. Valores, objetivos e intenciones.
5. Condiciones laborales.
6. Salario y nivel de responsabilidad.

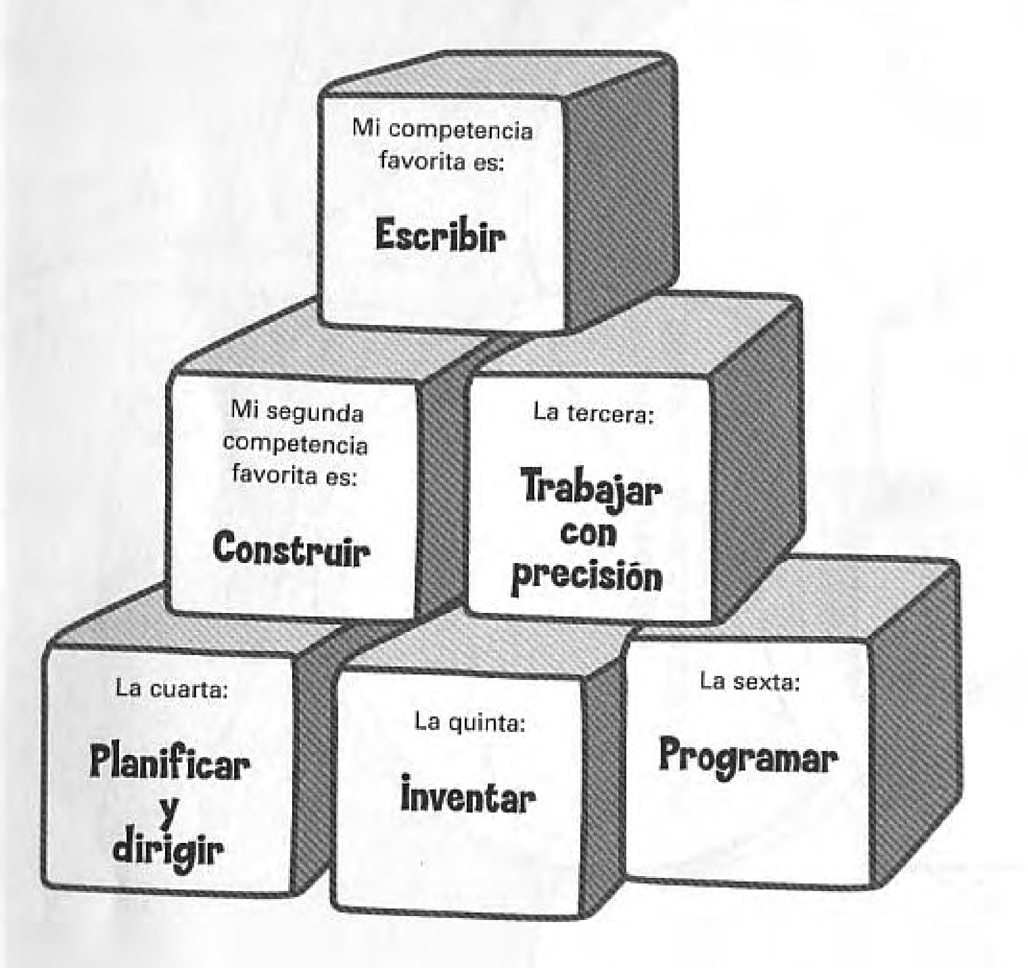
Cuando haya logrado rellenar esas competencias y pétalos, dispondrá de la imagen de la flor completa de su trabajo ideal. ¿Entendido? Entonces, coja un lápiz o un boli y empecemos.

La Flor

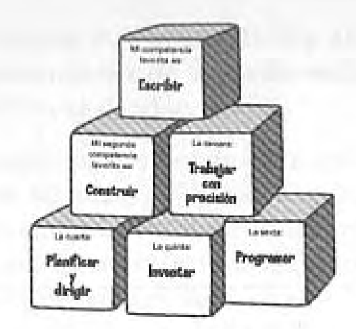
Una imagen del trabajo de sus sueños



Ejemplo (seis competencias preferidas)



Empezaremos por las competencias. En primer lugar, debe identificar sus competencias transferibles favoritas, las que le gusta más utilizar, en orden de prioridad o importancia para usted. A continuación, encontrará los cinco pasos para lograrlo.



Sus competencias transferibles preferidas

1. Redacte su primera historia

Para hacerlo necesitará escribir siete historias sobre cosas que hizo sólo porque eran divertidas, o porque le ofrecían una sensación de aventura, o porque le proporcionaban una sensación de logro. No importa si alguien más se enteró de ese logro o no. Cada historia puede tratar de algo que hizo en el trabajo, en el colegio, como un juego, y puede provenir de cualquier período temporal de su vida. No debería extenderse más de dos o tres párrafos.

> A continuación, encontrará un formulario que le ayudará a redactar cada una de las siete historias. *(Es obvio que necesita acudir a la fotocopiadora más cercana y hacer siete copias de este formulario* antes *de cumplimentarlo por primera vez. Las fotocopias le serán más útiles si las amplía y las coloca en* sentido horizontal.*)*

Si necesita un ejemplo de qué colocar en cada una de las cinco columnas, remítase a la página 169 del libro. Después de haber escrito su primera historia, le mostraremos cómo analizarla a través de las habilidades transferibles que aplicó en ella.

2. Analice el relato en busca de competencias transferibles

Cuando haya escrito la primera historia (y antes de redactar las otras seis), necesitará analizarla para localizar las competencias transferibles que *utilizó.* (Más adelante, puede decidir si ama esas habilidades o no. En este momento, limítese a hacer un inventario.)

Siete historias de mi vida

Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Su objetivo: qué quiere lograr.	Algún tipo de obstáculo (o límite, o restricción que tuvo que superar antes de poderlo lograr).	Qué hizo paso-a-paso (puede serle útil si imagina que le está contando esta historia a un niño llorica de 4 años, que no deja de preguntar después de cada una de sus frases, ¿Y después? ¿Y después?).	Descripción del resultado (qué logró).	Cualquier medida o cantidad que pruebe su logro.

Para elaborar ese inventario, consulte la lista de competencias de las páginas 328-333, que parecen series de teclas de una máquina de escribir. Las competencias transferibles se dividen en:

1. Competencias físicas: las competencias transferibles de las que disfruta si usa básicamente ***las manos o el cuerpo***, con cosas o la naturaleza.
2. Competencias mentales: las competencias transferibles de las que disfruta si usa básicamente ***la mente***, con datos/información, ideas o temas.
3. Competencias interpersonales: las competencias interpersonales de las que disfruta si implican básicamente ***relaciones personales***, como que sirva o ayude a personas o animales, y a sus necesidades o problemas.[63]

Por lo tanto, encontrará tres grupos de habilidades, clasificados consecuentemente.

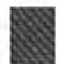
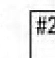
Cuando se fije en cada tecla de los tres grupos, la pregunta que tiene que plantearse es: «¿Utilicé esta competencia transferible *en esta historia* (1)?»

Esa es la *única* pregunta que se planteará (en ese momento). Después fíjese en la casilla numerada con un 1 (bajo cada tecla de competencias), y lo que tiene que hacer es lo siguiente:

Si la respuesta es «Sí», agrise la casilla, como se muestra a continuación:

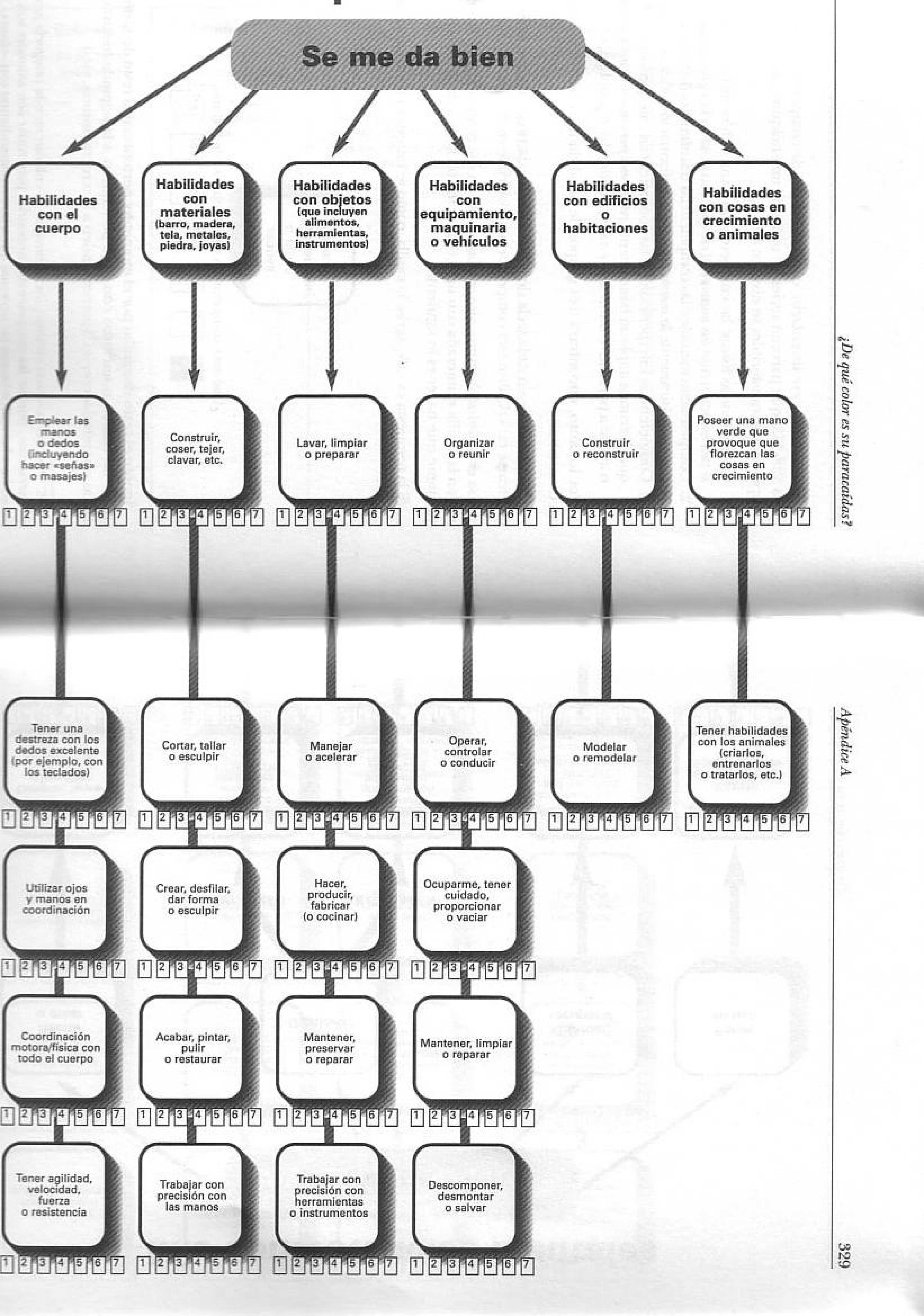
Aceptar instrucciones, servir o ayudar

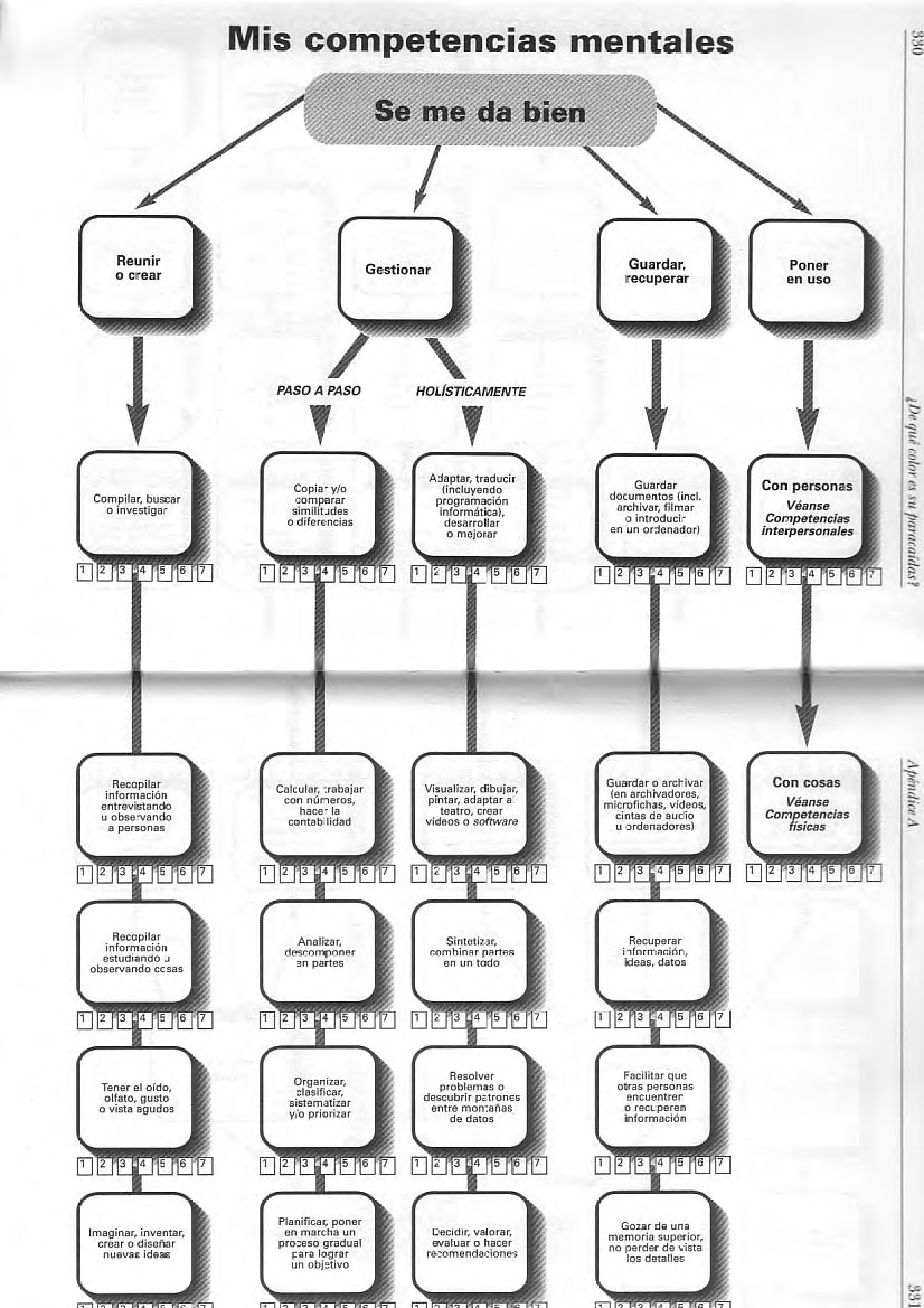
¿Usé esta competencia transferible en la historia

Sí   #2? #3?  #4?  #5?  #6? #7?

Ignore el resto de casillas por el momento; pertenecen al resto de historias (todas las casillas numeradas con un 2 pertenecen a la segunda historia, todas las numeradas con un 3 corresponden a la tercera historia, etc.)

63. Para las personas curiosas, los «animales» se colocan en esta categoría junto a las «personas», porque **las competencias** necesarias para tratar con animales son más parecidas a las aplicadas con las personas que a las correspondientes con «cosas».


Se me da bien
Habilidades con el cuerpo
Habilidades con materiales (barro, madera, tela, metales, piedra, joyas)
Habilidades con objetos (que incluyen alimentos, herramientas, instrumentos)
Habilidades con equipamiento, maquinaria o vehículos
Habilidades con edificios o habitaciones
Habilidades con cosas en crecimiento o animales
Emplear las manos o dedos (incluyendo hacer «señas» o masajes)
Construir, coser, tejer, clavar, etc.
Lavar, limpiar o preparar
Organizar o reunir
Construir o reconstruir
Poseer una mano verde que provoque que florezcan las cosas en crecimiento
Tener una destreza con los dedos excelente (por ejemplo, con los teclados)
Cortar, tallar o esculpir
Manejar o acelerar
Operar, controlar o conducir
Modelar o remodelar
Tener habilidades con los animales (criarlos, entrenarlos o tratarlos, etc.)
Utilizar ojos y manos en coordinación
Crear, desfilar, dar forma o esculpir
Hacer, producir, fabricar (o cocinar)
Ocuparme, tener cuidado, proporcionar o vaciar
Coordinación motora/física con todo el cuerpo
Acabar, pintar, pulir o restaurar
Mantener, preservar o reparar
Mantener, limpiar o reparar
Tener agilidad, velocidad, fuerza o resistencia
Trabajar con precisión con las manos
Trabajar con precisión con herramientas o instrumentos
Descomponer, desmontar o salvar


Mis competencias mentales
Se me da bien
Reunir o crear
Gestionar
Guardar, recuperar
Poner en uso
PASO A PASO
HOLÍSTICAMENTE
Compilar, buscar o investigar
1 2 3 4 5 6 7
Copiar y/o comparar similitudes o diferencias
1 2 3 4 5 6 7
Adaptar, traducir (incluyendo programación informática), desarrollar o mejorar
1 2 3 4 5 6 7
Guardar documentos (incl. archivar, filmar o introducir en un ordenador)
1 2 3 4 5 6 7
Con personas Véanse Competencias interpersonales
1 2 3 4 5 6 7
Recopilar información entrevistando u observando a personas
1 2 3 4 5 6 7
Calcular, trabajar con números, hacer la contabilidad
1 2 3 4 5 6 7
Visualizar, dibujar, pintar, adaptar al teatro, crear vídeos o software
1 2 3 4 5 6 7
Guardar o archivar (en archivadores, microfichas, vídeos, cintas de audio u ordenadores)
1 2 3 4 5 6 7
Con cosas Véanse Competencias físicas
1 2 3 4 5 6 7
Recopilar información estudiando u observando cosas
1 2 3 4 5 6 7
Analizar, descomponer en partes
1 2 3 4 5 6 7
Sintetizar, combinar partes en un todo
1 2 3 4 5 6 7
Recuperar información, ideas, datos
1 2 3 4 5 6 7
Tener el oído, olfato, gusto o vista agudos
1 2 3 4 5 6 7
Organizar, clasificar, sistematizar y/o priorizar
1 2 3 4 5 6 7
Resolver problemas o descubrir patrones entre montañas de datos
1 2 3 4 5 6 7
Facilitar que otras personas encuentren o recuperen información
1 2 3 4 5 6 7
Imaginar, inventar, crear o diseñar nuevas ideas
Planificar, poner en marcha un proceso gradual para lograr un objetivo
Decidir, valorar, evaluar o hacer recomendaciones
Gozar de una memoria superior, no perder de vista los detalles

Mis competencias interpersonales

Se me da bien

Personas una a una

Recibir instrucciones, servir o ayudar
1 2 3 4 5 6 7

Comunicarme bien en una conversación, en persona o por teléfono
1 2 3 4 5 6 7

Comunicarme bien por escrito (por ejemplo, cartas excelentes)
1 2 3 4 5 6 7

Instruir, enseñar, tutelar o formar a individuos
1 2 3 4 5 6 7

Asesorar, *coaching*, aconsejar, ejercer de mentor, autorizar
1 2 3 4 5 6 7

Diagnosticar, tratar o curar
1 2 3 4 5 6 7

Remitir a otra persona o ayudar a que dos personas conecten
1 2 3 4 5 6 7

Evaluar, valorar, examinar o seleccionar a individuos
1 2 3 4 5 6 7

Persuadir, motivar, reclutar o vender a individuos
1 2 3 4 5 6 7

Representar a otras personas, interpretar las ideas o lenguaje de otras personas
1 2 3 4 5 6 7

Grupos, organizaciones o masas

Comunicarme eficazmente con un grupo o multitud
1 2 3 4 5 6 7

Utilizar palabras expresivamente al hablar o escribir
1 2 3 4 5 6 7

Realizar presentaciones en persona, o en la TV o en una película
1 2 3 4 5 6 7

Actuar, entretener, divertir o inspirar
1 2 3 4 5 6 7

«Hacer señas», imitar, actuar, cantar o tocar un instrumento
1 2 3 4 5 6 7

Jugar, o un juego particular, liderar a otras personas en momentos de diversión o ejercicio
1 2 3 4 5 6 7

Enseñar, formar o diseñar acontecimientos educativos
1 2 3 4 5 6 7

Guiar la discusión de un grupo, transmitir calidez
1 2 3 4 5 6 7

Persuadir a un grupo, debatir, motivar o vender
1 2 3 4 5 6 7

Consultar, dar consejos a grupos dentro de mi área de experiencia
1 2 3 4 5 6 7

Gestionar, supervisar o dirigir (un negocio, una campaña de fondos, etc.)
1 2 3 4 5 6 7

Hacer un seguimiento, conseguir que las cosas se hagan, se produzcan
1 2 3 4 5 6 7

Dirigir, tomar la iniciativa, ser pionero/a
1 2 3 4 5 6 7

Iniciar, poner en funcionamiento, fundar o instaurar
1 2 3 4 5 6 7

Negociar entre dos partes o resolver conflictos
1 2 3 4 5 6 7

Si la respuesta es «No», deje en blanco la casilla 1, como se muestra a continuación:

Aceptar instrucciones, servir o ayudar

¿Usé esta competencia transferible en la historia

No #2? #3? #4? #5? #6? #7?

3. Escriba seis historias más y analícelas en busca de competencias transferibles

¡Voilà! Ha terminado con la primera historia. Sin embargo, «una golondrina no hace verano»; de modo que el hecho de que utilizara ciertas habilidades en la primera historia no informa de mucho. Lo que está buscando son **patrones**: competencias transferibles que no dejen de reaparecer historia tras historia. No dejan de reaparecer porque son sus favoritas (suponiendo que eligió historias en las que estaba disfrutando de verdad).

Así pues, pase a redactar el segundo relato de cualquier período de su vida, analícelo por medio de las teclas presentadas, etc., etc. Y mantenga en curso el proceso hasta que haya escrito, y analizado, siete historias.



4. Decida qué competencias son las que prefiere y priorícelas

Cuando haya acabado de escribir y analizar las siete historias, debería retroceder y observar las seis páginas de las «teclas de competencias» para comprobar qué habilidades empleó con más frecuencia. Elabore una lista.

Tache las que no le gustó utilizar.

Priorice el resto, sirviéndose de uno de los gráficos de las pp. 336 y 337.

El gráfico de priorización

Cómo priorizar una lista sobre cualquier aspecto

Presentamos un método para seleccionar (por ejemplo) diez aspectos y resolver cuál es el más importante para usted, cuál es el segundo más importante, etcétera.

- Inserte los aspectos que hay que priorizar, en cualquier orden, en la sección A. Luego, compare dos puntos a la vez haciendo un círculo en el que prefiera —entre los dos— en la sección B. ¿Cuál es más importante para usted? Exponga la pregunta como desee. En el caso de los factores geográficos, podría plantearse: «Si me ofrecieran dos trabajos, uno en un área que tuviera el factor 1, pero no el factor 2; y otro en un área que tuviera el factor 2, pero no el 1, y el resto de condiciones fueran las mismas, ¿qué trabajo aceptaría?» Trace un círculo. Luego, prosiga con la siguiente pareja, etcétera.
- Cuando haya terminado con todas, cuente el número de veces que ha hecho un círculo en cada número, en total. Introduzca esos totales en la línea VECES de la sección C. Luego, fíjese en el número de veces que ha hecho un círculo en cada aspecto («Veces» = «Veces que los ha rodeado»). Eso determina el ranking de los aspectos. Los que ha rodeado más veces = 1; los siguientes más rodeados = 2, etc. Introduzca ese ranking en la línea RANKING de la sección C. Si los dos aspectos han sido rodeados el mismo número de veces, repase la sección B para ver —cuando fueron comparados— cuál prefería. A ese aspecto dele medio punto adicional. Enumere los aspectos, ahora ya en su ranking adecuado, en la sección D.

Dado que empleará esta tabla de priorización en más de una ocasión para estos ejercicios, necesitará acudir a una fotocopiadora y obtener varias copias de este formulario antes de empezar a cumplimentarlo, por primera vez.

La pregunta que debe plantearse, en el gráfico, cuando confronte cada «pareja» es: «Si me ofrecieran dos trabajos, y en uno pudiera usar la primera competencia, pero no la segunda; mientras que en el otro pudiera aplicar la segunda competencia, pero no la primera, ¿qué trabajo elegiría?» Cuando tenga sus diez competencias transferibles predilectas, en orden, copie las seis primeras en el diagrama de la flor, páginas 322 - 323.

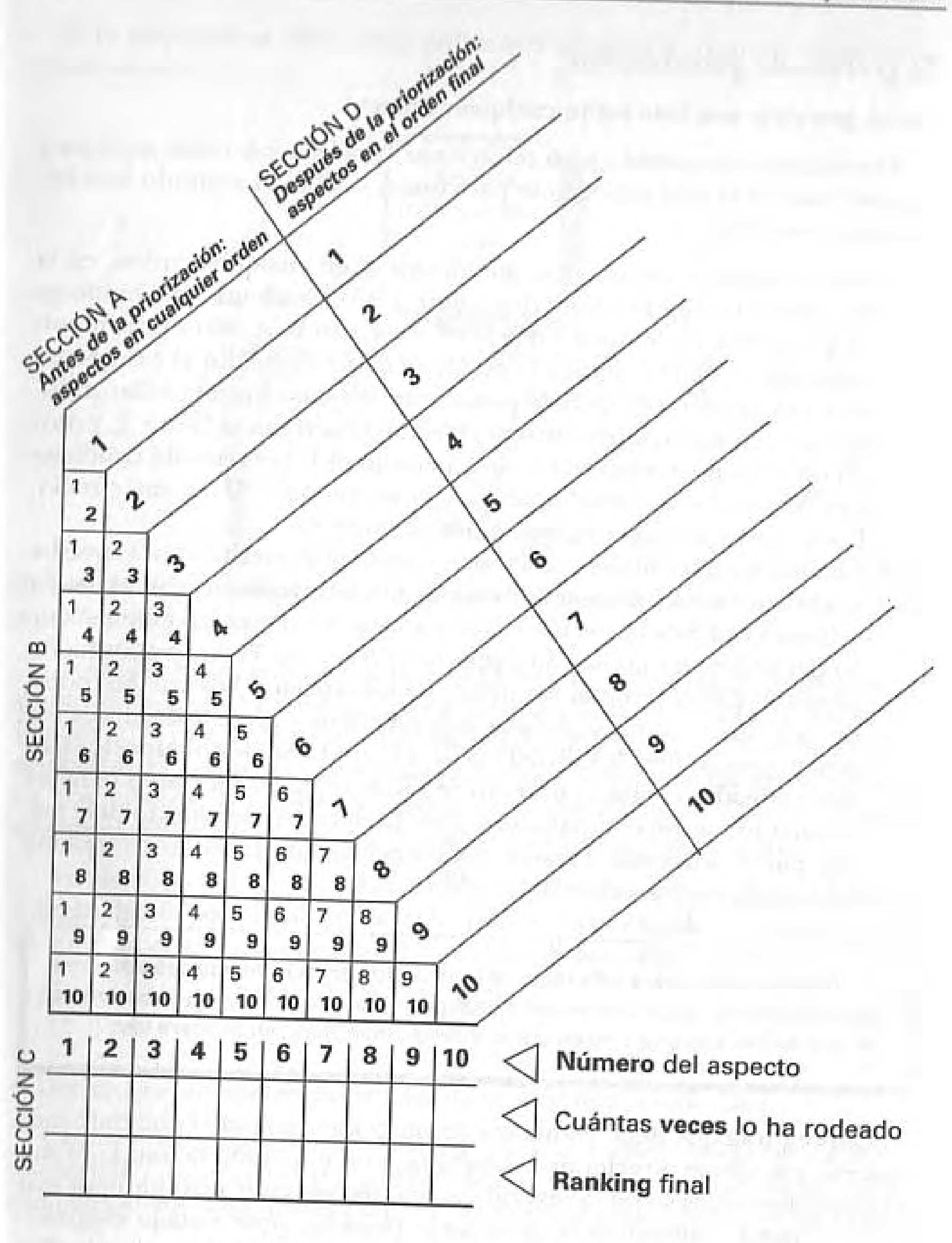


Gráfico para priorizar 10 aspectos

1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6
7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7
8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8
9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9
10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10
11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11
12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12
13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

13 13 13 13 13 13 13 13 13 13 13
14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

14 14 14 14 14 14 14 14 14 14
15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

15 15 15 15 15 15 15 15 15
16 17 18 19 20 21 22 23 24

16 16 16 16 16 16 16 16
17 18 19 20 21 22 23 24

17 17 17 17 17 17 17
18 19 20 21 22 23 24

18 18 18 18 18 18
19 20 21 22 23 24

19 19 19 19 19
20 21 22 23 24

20 20 20 20
21 22 23 24

21 21 21
22 23 24

22 22
23 24

23
24

Número total de veces que ha rodeado cada número

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24

Gráfico para priorizar 24 aspectos



5. Complete sus competencias transferibles preferidas con sus rasgos

En general, los rasgos describen:
Cómo afronta el tiempo, y la puntualidad.
Cómo afronta las personas y emociones.
Cómo afronta la autoridad, y que le digan qué tiene que hacer en el trabajo.
Cómo afronta la supervisión, y que le digan cómo hacer el trabajo.
Cómo afronta el impulso frente a la autodisciplina, en su propia persona.
Cómo afronta la iniciativa frente a la respuesta, en su propia persona.
Cómo afronta las crisis o problemas.

Una lista de comprobación de mis rasgos más fuertes

Soy una persona muy

- ❑ Abierta
- ❑ Adaptable
- ❑ Agradecida
- ❑ Arriesgada
- ❑ Astuta
- ❑ Automotivada
- ❑ Autoritaria
- ❑ Aventurera
- ❑ Calmada
- ❑ Carismática
- ❑ Competente
- ❑ Comprensiva
- ❑ Confiada
- ❑ Consecuente
- ❑ Contagiosa de mi entusiasmo
- ❑ Cooperadora
- ❑ Creativa
- ❑ Decisiva
- ❑ Defensora
- ❑ Dependiente/ tengo dependencia
- ❑ Despierta
- ❑ Destacada
- ❑ Diligente
- ❑ Dinámica
- ❑ Diplomática
- ❑ Discreta
- ❑ Eficiente
- ❑ Enérgica
- ❑ Entendida
- ❑ Entusiasta
- ❑ Estricta
- ❑ Excepcional
- ❑ Exclusiva
- ❑ Exhaustiva
- ❑ Experimentada
- ❑ Experta
- ❑ Extremadamente económica
- ❑ Extrovertida
- ❑ Fiel
- ❑ Flexible
- ❑ Fuerte
- ❑ Hábil
- ❑ Hábil en la diversión
- ❑ Imparcial
- ❑ Impulsiva
- ❑ Independiente
- ❑ Ingeniosa
- ❑ Innovadora
- ❑ Insistente
- ❑ Inusual
- ❑ Meticulosa
- ❑ Metódica
- ❑ Objetiva
- ❑ Orientada hacia los logros
- ❑ Orientada humanamente
- ❑ Paciente
- ❑ Penetrante
- ❑ Perceptiva
- ❑ Perseverante
- ❑ Pionera
- ❑ Práctica
- ❑ Precavida
- ❑ Precisa
- ❑ Profesional
- ❑ Potectora
- ❑ Puntual
- ❑ Racional
- ❑ Rápida /trabajo rápidamente
- ❑ Realista
- ❑ Receptiva
- ❑ Reflexiva
- ❑ Responsable
- ❑ Sensata
- ❑ Sensible
- ❑ Seria
- ❑ Sofisticada, muy sofisticada
- ❑ Valiente
- ❑ Versátil

Cuando haya comprobado sus competencias favoritas, priorícelas (utilizando otra copia del gráfico de priorización, si es necesario), y después intégrelas en los bloques que ha construido de competencias transferibles, como se describe en la p. 324.

ALGUNOS PROBLEMAS CON LOS QUE ES POSIBLE QUE HAYA TOPADO AL IDENTIFICAR SUS COMPETENCIAS

Al intentar identificar sus competencias, no será sorprendente que tope con algunos problemas. Estudiemos los cinco más habituales que con el tiempo les han ido surgiendo a las personas que buscan empleo:

1. *«Cuando redacto mis historias, no sé exactamente qué es un logro»*

Cuando se busca que una historia/logro ilustre una de sus habilidades, *no* se está buscando algo que sólo haya hecho usted, en la historia de la humanidad. Lo que se está buscando es mucho más sencillo. Se está buscando *algún* momento de su vida en que hizo algo que, en ese instante de su vivencia, fue una fuente de orgullo y realización *para usted.* Podría haber sido aprendiendo a montar en bicicleta. Podría ser consiguiendo su primera contribución en el trabajo. Podría tratarse de un proyecto trascendental que diseñó a los cuarenta. No importa si le gustó o no le gustó a otra persona; sólo importa que le satisficiera a usted.

Me gusta la definición de Bernard Haldane para logro. Expone que es: algo que siente que ha hecho bien, que además haya disfrutado haciéndolo y de lo que se sienta orgulloso/a. Es decir, está buscando un logro que le ofreciera dos placeres: disfrute al hacerlo y satisfacción por el resultado. Eso no significa que no sudara realizándolo, u odiara *algunas partes* del proceso, sino que implica, básicamente, disfrutó en la *mayor parte* del proceso. El placer se encontraba no sólo en el resultado, sino también durante el camino. En términos generales, un logro tendrá todas las partes resumidas en las páginas 169 y siguientes.

2. *«No entiendo por qué debería buscar las competencias con las que más disfruto; me parece que los empresarios sólo quieren saber qué habilidades poseo. No les importará que disfrute al aplicarlas o no.»*

Bueno, seguro que es importante que encuentre las habilidades que posee, por encima de todo lo demás. Pero, en términos generales, es duro evaluarse a sí mismo/a. *¿Hago bien esto o no? ¿En comparación con quién?* Ni los tests de aptitudes pueden resolver este dilema por usted. Por tanto, es mejor que considere la siguiente ecuación circular, que la experiencia ha demostrado que es cierta:

Si es una habilidad que hace bien, por lo general disfrutará con ella.

Si es una habilidad con la que disfruta, será, normalmente, porque la hace bien.

Con estas dos ecuaciones en mente comprobará que —como son iguales— es mucho más útil preguntarse: «¿Disfruto haciendo eso?», en lugar de plantearse la pregunta escurridiza: «¿Lo hago bien?» Repito: enumerar las competencias con las que más disfruta *es*—en la mayoría de casos— otra forma de enumerar las competencias que hace *mejor.*

El motivo por el que esta idea —de convertir el *disfrute* en la clave— causa sentimientos de incomodidad en tantas personas es que existe la antigua tradición histórica que insinúa que no se debería disfrutar realmente en la vida. Que sufrir es virtuoso.

Muestra: dos chicas hacen de canguro. Una lo odia. La otra disfruta haciéndolo. ¿Cuál es más virtuosa ante los ojos de Dios? Según la tradición antigua, la que lo odia es más virtuosa. Algunos lo entendemos de una forma más instintiva, aunque un pensamiento más lógico diga: ¡vale!

Tenemos ese miedo subconsciente de que si nos pillan disfrutando de la vida, nos amenazará el castigo. De ahí, la historia de dos escoceses que se encontraron un día en la calle: «¿Verdad que hace un día precioso?», comentó uno. «Sí, pero pagaremos por ello», respondió el otro.

Creemos que es correcto hablar de nuestros fracasos, pero no de nuestros éxitos. Si hablamos de los éxitos parece que alardeamos y eso es, manifiestamente, pecado. O eso creemos. No deberíamos disfrutar tanto.

Pero observe a los pájaros en su vuelo, o a su mascota jugar. Percibirá un hecho distinto sobre esa parte de la creación de Dios: cuando un pájaro o una mascota hace lo que se espera que haga, por Dios y la naturaleza, manifiesta una alegría verdadera.

La alegría es claramente una parte del plan que Dios trazó para los seres humanos. Él quiere que comamos; por tanto, hace que la comida sea agradable. Dios quiere que durmamos; por consiguiente, hace que dormir sea agradable. Dios quiere que procreemos, amemos y hagamos el amor; por tanto, hace que el sexo sea agradable y el amor, todavía más.

Del mismo modo, Dios nos proporciona a cada persona combinaciones exclusivas de competencias y talentos con los que espera que contribuyamos a su plan general: a la sinfonía del mundo, a la música de las esferas. En consecuencia, **cuando utilizamos los talentos que más desea que usemos, asiste con un sentimiento de alegría plena**. En cualquier punto del plan de Dios para su creación, la alegría recompensa a las acciones correctas.

Los malos empresarios no se preocupan de si disfruta o no disfruta al realizar una tarea concreta. Pero los buenos empresarios se preocupan muchísimo. Saben que a no ser que un empleado potencial tenga **entusiasmo** por su trabajo, la calidad de ese trabajo siempre se quedará resentida.

3. *«No me cuesta nada encontrar historias para escribir sobre mi vida, que considero que son logros agradables, pero una vez escritas, me cuesta mucho ver cuáles son las competencias involucradas, aunque contemple todas las teclas de competencias de los ejercicios durante horas. Necesito la opinión de otra persona.»*

Es posible que quiera considerar la opción de que dos amigos/as o dos miembros de su familia se sienten con usted y realicen la identificación de competencias a través de la práctica del «Trío», que inventé hace unos veinte años para contribuir a la resolución de este problema. Esta práctica está descrita en mi libro *Where do I go from here with my life?*, pero le ahorraré la molestia de leerlo; así es —en general— cómo funciona:

a. Cada una de las tres personas escribirá, sin prisas, algunas historias de logros de sus vidas que fueran agradables.
b. Cada una de las tres personas analizará pausadamente su propia historia para comprobar qué competencias están implicadas; escríbalas.
c. Entonces, una de las tres se presentará voluntaria para comenzar. Usted leerá su historia en voz alta. Las otras dos anotarán en un papel las competencias que escuchen que aplica. Le pedirán que se detenga si les cuesta apuntarlas. Terminará el relato. Leerá en voz alta las habilidades que *usted* ha elegido de esa historia.
d. Después, la segunda persona le explicará lo que hay en su lista: qué habilidades le ha parecido a *ella* que ha empleado en el relato. Cópielas, debajo de su propia lista, aunque no esté de acuerdo con todas.
e. A continuación, la tercera persona le indicará lo que hay en su lista: qué habilidades le ha parecido a *ella* que ha usado en el relato. Cópielas, debajo de su propia lista, aunque no esté de acuerdo con todas.
f. Cuando hayan terminado, les planteará cualquier pregunta que pueda tener para conseguir una mayor elaboración. *«¿Qué quisiste decir con esa competencia?» «¿En qué punto crees que la utilizaba?»*

g. Luego será el turno de la persona siguiente; repetirán los pasos «c» hasta «f» con ella. Despué será el turno de la tercera persona; repetirán los pasos «c» hasta «f» con ella.
h. Posteriormente, será momento de pasar a la segunda historia, de modo que empezarán de nuev con los pasos «a» y hasta el «g», salvo que cada persona escriba una nueva historia. Y así suces vamente, a lo largo de los siete relatos.

4. *«No me gustan las palabras elegidas para las competencias en los ejercicios. ¿Puedo servirme de mi propias palabras, con las que me sienta familiarizado/a, a partir de mi antigua profesión?»*

No está mal que invente sus propias palabras para sus competencias, pero no es útil indicarlas en l jerga de su antigua profesión, como, por ejemplo (en el caso de un exsacerdote), *«Se me da bien pred car.»* Si va a elegir una nueva carrera, en el exterior, en lo que se denomina mundo secular, no debe em plear un lenguaje que le sujete al pasado, o que sugiera que se le daba bien una profesión, pero sólo una Por tanto, es importante tomar palabras de una jerga como *predicar*, y preguntarse cuál es su forma ex tendida. *«¿Enseñar?»* Quizá. *«¿Motivar a personas?»* Quizá. *«¿Inspirar a las personas las profundidade de sus seres?»* Quizá. Sólo usted puede decir lo que es aplicable en su caso. Pero, de una forma u otra asegúrese de que elimina de sus habilidades la jerga que pueda atarle a una carrera pasada.

5. *«Una vez enumeradas mis competencias trasferibles preferidas, veo de inmediato el nombre del pues to que señalan. ¿Está bien?»*

No. Cuando haya terminado la identificación de sus competencias, evite etiquetar prematurament sus habilidades con el nombre de un trabajo. Las competencias pueden indicar *muchos* trabajos distin tos, que tienen multitud de nombres. Por lo tanto, no se cierre prematuramente. *«Busco un empleo en que pueda* ***usar*** *las habilidades siguientes»*, es correcto. Pero *«Busco un empleo en el que pueda* ***ser*** *u (nombre del trabajo)»*, no lo es, en este momento de la búsqueda de trabajo. Defina siempre **QUÉ** quier hacer con su vida y **QUÉ** tiene para ofrecer al mundo, en relación con sus talentos/dones/competencia predilectas, no en relación con el nombre de un trabajo. De esa forma, puede mantenerse móvil en medi de esta economía en constante cambio, donde nunca se sabe qué va a suceder después.

Pétalo n.º 1
Geografía

Aunque *le encante* estar donde se encuentra en este momento, o aunqu esté *bloqueado/a* donde se encuentra, nunca sabrá si una oportunidad pued aparecérsele de repente, en cualquier lugar. Tiene que estar alerta. No esper a haber realizado este ejercicio; ¡esté a punto desde este mismo instante!

La pregunta que necesita responder es: ¿Dónde le gustaría más vivir y traba jar, si tuviera una oportunidad (aparte del lugar donde está en este momento) Al contestar esta pregunta es esencial —antes de llegar a los nombres— qu enumere los *factores* geográficos que son importantes para usted.

Para ayudarle a conseguirlo complete la tabla siguiente. *(Puede copiarla e una hoja más grande, si lo desea, antes de empezar a trabajar con ella. Y si está rea lizando el ejercicio con su pareja, haga otra copia de la tabla para ella, antes de empeza a rellenarla, de modo que cada uno pueda disponer de una copia «limpia» para sí.)*

Tomar decisiones sólo para usted

Columna 1 Nombres de lugares en los que he vivido.	*Columna 2* A partir del pasado: factores negativos.	*Columna 3* Traducir los factores negativos a positivos.	*Columna 4* Ranking de los factores positivos.	*Columna 5* Lugares que encajan con estos criterios.
	Factores que no me gustaron y que siguen sin gustarme de ese lugar.		1.	
			2.	
			3.	
			4.	
			5.	
			6.	
			7.	
			8.	
			9.	
			10.	
			11.	
			12.	
		Factores que me gustaron y que siguen gustándome de ese lugar.	13.	
			14.	
			15.	

Tomar decisiones para usted y para su pareja

Columna 6 Ranking de sus preferencias.	*Columna 7* Combinar nuestras dos listas (Columnas 4 y 6).	*Columna 8* Lugares que encajan con estos criterios.
a.	a.	
	1.	
b.	b.	
	2.	
c.	c.	
	3.	
d.	d.	
	4.	
e.	e.	
	5.	
f.	f.	
	6.	
g.	g.	
	7.	
h.	h.	
	8.	
i.	i.	
	9.	
j.	j.	
	10.	
k.	k.	
	11.	
l.	l.	
	12.	
m.	m.	
	13.	
n.	n.	
	14.	
o.	o.	
	15.	

Después, así es cómo empleará la tabla. Consta de siete sencillos pasos:

1. **Enumere todos los lugares (pueblos, ciudades, etc.) en los que haya vivido.** Éstos se colocan en la columna 1.
2. **Enumere los factores que no le *gustaron* y que siguen sin gustarle sobre cada lugar.**

   Naturalmente, habrá algunas repeticiones. En ese caso, coloque una marca adicional delante de todos los factores que ya haya escrito, cuando vuelvan a aparecer. Todos esos factores negativos se colocan en la columna 2.
3. **Después, tome todos esos factores negativos y tradúzcalos a positivos.**

   Estos no serán, necesariamente, opuestos. Por ejemplo, «llueve todo el día» no se traduce necesariamente por «hace sol todo el día». Podría ser, más bien: «hace sol al menos 200 días al año.» Todos estos factores positivos se colocan en la columna 3. No tenga reparos para añadir al final de esta columna todos los factores positivos que recuerde sobre los lugares de la columna 1.
4. **A continuación, clasifique la lista de factores positivos (columna 3) en el orden de importancia que tienen para usted.**

   Serán cosas como: «ofrece oportunidades culturales», «esquiar», «buenos periódicos», etc. Enumere los 10 factores más positivos, en el orden exacto, en la columna 4.

   Si no sabe muy bien cómo priorizar esos factores en el orden exacto, use el gráfico de priorización, página 336. Al utilizar ese gráfico, la cuestión que debe plantearse cuando confronte cada «pareja» es: «Si pudiera vivir en un lugar que tuviera este primer «factor», pero no el segundo; o si pudiera vivir en otro lugar que tuviera el segundo «factor», pero no el primero, ¿en qué lugar elegiría vivir?»
5. **Cuando haya terminado, muestre esta lista de diez factores positivos ordenados según su prioridad a todas las personas que conozca, y pregúnteles qué pueblos, ciudades o países conocen que tengan todos o la mayor parte de estos factores.**

   Necesita enfatizar, especialmente, los factores fundamentales, los más importantes para usted. Si existe sólo una coincidencia parcial entre sus factores y los lugares que sus amigos le sugieren, asegúrese de que la coincidencia se da en los condicionantes que colocó en l primeros puestos de la lista.

6. **De entre todos los nombres que le sugieran sus amistades, elija l tres que le parezcan más llamativos, en el orden de sus preferenci personales, basándose en lo que sabe en este momento.**

   Estos se colocan en la columna 5. Son lugares de los que le gus ría averiguar más cosas, hasta tener la certeza de cuál es su prime preferencia, la segunda y la tercera.

> N.B. Si está realizando este ejercicio con su pareja, no se sirva de la columna 5. En cambio, copie la columna 4 de *su pareja* en su columna 6. Luego, alternativamente, combine los primeros cinco factores de *su pareja* con los *suyos*, hasta que termine con una lista conjunta de diez puntos. (Primero enumere la primera preferencia de su pareja, luego su primera preferencia, después la segunda preferencia de su pareja, luego la suya, etc.) *Esto es lo que colocará en la columna 7.* Esta lista de diez factores positivos es la que van a mostrar a *todas las personas* que conozcan para preguntarles qué pueblos, ciudades o países conocen que tengan todos o la mayoría de estos factores, *empezando por las primeras preferencias.* De entre todos los nombres que sugieran sus amistades, elija los tres sitios que les parezcan más llamativos a ambos, y clasifíquelos. Estos nombres se inscribirán en la columna 8.

7. **Finalmente, retome el diagrama de la flor de la página 322 y copie columna 5 (u 8) en el pétalo relativo a la geografía.**

   También podrá, si lo desea, copiar los tres o cinco primeros fac res positivos de la columna 4 o 7. *¡Voilà!* Ha terminado con la geog fía. En este momento, sabe el lugar(es) de los que debe buscar m información, a través de sus Cámaras de Comercio, Internet, visi veraniegas, etcétera.

Pétalo n.º 2
Sus intereses favoritos

Encontrará pistas para identificarlos en las páginas 179-192. Es posil que ya haya realizado los ejercicios que se indican en esas páginas.



Cuando haya acabado regrese al diagrama de la flor de la p. 322, y copie el área(s) que ha seleccionado, además de sus intereses de más peso (conocimientos favoritos), en el pétalo de los intereses, en el orden de prioridad que tienen para usted.

Pétalo n.º 3
Sus personas favoritas

Junto al mayor énfasis sobre la importancia del medio ambiente, en los últimos años también se ha hecho cada vez más evidente que los trabajos son ambientes. El factor ambiental más importante siempre resulta ser las personas, ya que todos los empleos, excepto, posiblemente, el de eremita, están rodeados de personas, en mayor o menor cantidad.

De hecho, muchos buenos trabajos se han visto arruinados por las personas con las que nos rodeamos. Muchos empleos mundanos han sido excelentes por las personas con las que se está relacionado. Por tanto, es importante reflexionar por qué tipos de personas desea estar rodeado.

El doctor John L. Holland ofrece la mejor descripción sobre los ambientes de relación entre personas. Explica que existen seis de básicos:

1. El ambiente de personas **realista**: lleno de semejantes que prefieren actividades que implican «la manipulación explícita, ordenada o sistemática de objetos, herramientas, máquinas y animales». «Realista», por cierto, hace referencia a la concepción de Platón de «lo real», como lo que se puede entender a través de los sentidos.
   Lo resumo como: **R** = personas a las que les gusta la naturaleza, el ejercicio físico, o las herramientas y la maquinaria.
2. El ambiente de personas **investigador**: lleno de aquellas que prefieren actividades que comportan «la observación o investigación simbólica, sistemática, creativa, de fenómenos físicos, biológicos o culturales».
   Lo resumo como: **I** = personas que son muy curiosas, a las que les gusta investigar o analizar cosas.
3. El ambiente de personas **artístico**: lleno de personas que prefieren actividades que conllevan «actividades y competencias ambiguas, libres y no sistemáticas para crear formas o productos artísticos».
   Lo resumo como: **A** = personas que son muy artísticas, imaginativas e innovadoras.

4. El ambiente de personas **social**: lleno de individuos que prefieren tividades que implican «la manipulación de otras personas para formar, formar, desarrollar, curar o instruirlas».
   Lo resumo como: **S** = personas que tienen una inclinación por int tar ayudar, enseñar o servir a otras.
5. El ambiente de personas **empresarial**: lleno de personas que pre ren actividades que comportan «la manipulación de otras perso para atender los objetivos de una empresa o de uno mismo».
   Lo resumo como: **E** = personas a las que les gusta emprender pro tos o empresas, y/o influir o persuadir a los demás.
6. El ambiente de personas **convencional**: lleno de semejantes que fieren actividades que conllevan «la manipulación explícita, orde da, sistemática de datos, como archivar, guardar materiales, repro cir materiales, organizar datos escritos y numéricos según un p fijado, dirigir negocios y máquinas de procesamiento de datos». «Convencional», por cierto, hace referencia a los valores que las sonas suelen poseer en este ambiente, que representan la corrie general de la cultura.
   Lo resumo como: **C** = personas a las que les gusta el trabajo detall y que les gusta completar tareas o proyectos.

> A propósito, hay una relación entre las personas de las que desea rodearse *y* sus habilidades *y* valores. Para más información, puede consultar el libro de John Holland *Making Vocational Choices.*

Para las personas que tengan prisa y no quieran buscar esa fuente, venté (hace muchos años) una forma rápida y fácil de obtener una *ap mación* al «Código Holland», tal y como se define. Yo lo denomino «El e cicio de la fiesta». Así es como funciona (¡pruébelo!):

En la página siguiente encontrará una vista aérea de una habitación la que se está celebrando una fiesta de dos días (!). En esa fiesta, la ge con los mismos intereses o parecidos se han reunido (por algún motivo la misma esquina de la habitación.

R de «realista»

I de «investigación»

Personas que tienen una capacidad atlética o mecánica, prefieren trabajar con objetos, máquinas, herramientas, plantas o animales, o estar al aire libre.

Personas a las que les gusta observar, aprender, investigar, analizar, valorar o resolver problemas.

C de «convencional»

Personas a las que les gusta trabajar con datos, tienen capacidades numéricas o de oficinistas, estudiar las cosas en detalle siguiendo las instrucciones de otras personas.

La fiesta

Personas que tienen capacidades artísticas, innovadoras o intuitivas, y que les gusta trabajar en situaciones desestructuradas, por medio de la imaginación o creatividad.

A de «artista»

Personas a las que les encanta trabajar con otras personas: influenciar, persuadir, actuar, liderar o gestionar en busca de objetivos empresariales o de un beneficio económico.

Personas que prefieren trabajar con otras personas —informar, instruir, ayudar, formar, desarrollar o curar—, o que son competentes con las palabras.

E de «empesarial»

S de «social»

(1) ¿Hacia qué esquina de la sala se sentiría inclinado/a instintivamente, como el grupo de personas con las que preferiría relacionarse más tiempo? (Deje aparte cualquier cuestión relacionada con la timidez o con si charlaría con ellas.) Escriba la letra de esa esquina: ☐

(2) Después de quince minutos, todas las personas que se encontraban en la esquina que ha escogido se marchan a otra fiesta, en otro punto de la ciudad, salvo usted. De los grupos que siguen permaneciendo, ¿hacia qué esquina de la habitación se sentiría más inclinado/a, como el grupo con el que preferiría quedarse más tiempo? Escriba la letra de esa esquina: ☐

(3) Después de quince minutos, ese grupo también se marcha a otra fiesta, salvo usted. De las esquinas y grupos, que siguen quedando, ¿en cuál preferiría permanecer más tiempo? Escriba la letra de esa esquina: ☐

Las tres letras que acaba de elegir, en los tres pasos, se denomina «Código de Holland». Y lo que debería hacer a continuación es:



1. **Rodéelas en el pétalo de las personas, p. 323.**

   Trace tres círculos alrededor de su esquina favorita; dos círculos, e la siguiente, y uno, en su tercera opción.

2. **Cuando haya rodeado las esquinas, es posible que desee escrib (para sí mismo/a, solo) una declaración temporal sobre su carrera trabajo futuros, empleando los descriptores anteriores.**

   Si su «Código» resulta que es IAS, por ejemplo, podría escribir: «*que más me gustaría sería un trabajo o una profesión en la que estuviera deado de personas que fueran muy curiosas, a las que les gustara investiga analizar cosas (I); que además fueran muy innovadoras (A), y que tuvier una inclinación por intentar ayudar o servir a los demás (S).*»

3. **Finalmente, en este paso, examine las competencias que acaba describir *para los demás* y compruebe el grado de aplicación que t nen para *usted*.**

   Lo que denomino «La teoría del espejo» sostiene que solemos vern mejor *a nosotros mismos* al mirar a los demás. De ahí que cuando h mos descrito a las personas de las que preferiríamos rodearnos, muchos casos también nos hemos descrito a nosotros mismos. («Di los cría y ellos se juntan.») Por tanto, fíjese en los aspectos que ha deado en el pétalo de las personas. ¿Se trata, por casualidad, de s tendencias, competencias, tareas, etc. predilectas? ¿O no?

Pétalo n.º 4
Sus valores, intenciones y objetivos preferidos

1. **Los valores son una cuestión de lo que le guía cada día, por cada rea, en cada encuentro con otro ser humano. Sin embargo, a menu no somos conscientes de qué son los valores.**

   Una forma de tomar conciencia de los valores es imaginar que po antes del final de nuestra vida nos invitan a cenar y, para nuestra m yor sorpresa, han acudido secretamente personas de todo el país y

todos los rincones del mundo, para asistir a esta cena testimonial preparada en forma expresa para usted.



Durante la cena, para su mayor vergüenza, se emite un testimonio tras otro sobre cosas buenas que hizo, o sobre lo buena persona que fue, en la vida. No se hace mención alguna a las partes de su vida que no quiere recordar. Sólo de lo positivo.

Eso nos provoca algunas preguntas. Si goza de la vida que realmente desea entre el presente y ese momento, ¿qué le gustaría escuchar en esa cena cuando se recordara su vida?

Si realmente logra lo que desea en la vida, ¿cómo le gustaría que le recordaran después de abandonar este mundo? A continuación, se presenta una lista de comprobación que le ayudará:[64]



Sería una buena vida si, al final, se me recordara como una persona que (marque todos los puntos que sean importantes para usted):

- ❑ Servía o ayudaba a los que lo necesitaban.
- ❑ Impresionaba a los demás por mi esfuerzo inagotable para satisfacer las necesidades de los demás.
- ❑ Siempre era un magnífico oyente.

64. Estoy en deuda con Arthur Miller, de People Management, Inc., por muchas de estas ideas.

- ❑ Siempre aceptaba bien las órdenes o concluía con éxito los proyect
- ❑ Dominaba alguna técnica, o área.
- ❑ Hacía algo que todo el mundo aseguraba que no se podría hacer.
- ❑ Hacía algo que nadie había hecho antes.
- ❑ Sobresalía y era la mejor en todo lo que hacía.
- ❑ Fue pionera o exploró alguna nueva tecnología.
- ❑ Arregló algo que estaba roto.
- ❑ Consiguió que algo funcionara, en lo que todos los demás habían f casado o abandonado.
- ❑ Mejoró algo o lo perfeccionó.
- ❑ Combatió una mala idea/filosofía/fuerza/influencia/tendencia minante, e insistió y/o prevaleció.
- ❑ Influenciaba a otras personas y obtenía una respuesta positiva.
- ❑ Tuvo un impacto y causó un cambio.
- ❑ Llevó a cabo un trabajo que aportó más información/verdad al mun
- ❑ Ejerció un trabajo que aportó más belleza al mundo, a través de jar nes, pinturas, decoración, diseños, etcétera.
- ❑ Desempeñó un trabajo que aportó más justicia, verdad y conduc éticas al mundo.
- ❑ Acercó a las personas a Dios.
- ❑ No dejó de aumentar su sabiduría y compasión durante toda su vi
- ❑ Tenía una visión de lo que algo podía ser y contribuyó a que esa sión se hiciera realidad.
- ❑ Creó o construyó algo, donde no había nada.
- ❑ Empezó un nuevo negocio o realizó algún proyecto de principio a
- ❑ Explotó, dio forma e influyó en alguna situación, mercado, antes que otras personas vieran su potencial.
- ❑ Reunió a un gran equipo, que marcó una diferencia extraordina en su ámbito, sector o comunidad.
- ❑ Se le daba bien tomar decisiones.
- ❑ Era reconocida por todo el mundo como un líder, y era responsa de lo que estaba realizando.
- ❑ Tenía un nivel en su ámbito, sector o comunidad.
- ❑ Estaba en el punto de mira, se ganó reconocimiento y estaba b considerada.
- ❑ Consiguió un estatus más alto del que partía, en relación con su putación, prestigio, pertenencia, salario.
- ❑ Era capaz de adquirir posesiones, cosas o dinero.
- ❑ Otros objetivos que se le ocurran: ______________________

____

Cuando haya revisado todos los valores que son significativos para usted, retroceda y elija los diez que más le importan, y luego priorícelos en el orden exacto de relevancia para usted. Como siempre, si no puede priorizarlos haciendo conjeturas, entonces utilice el gráfico de priorización, página 336.

La pregunta que debe plantearse en ese momento, cuando confronte cada «pareja» en el gráfico, es: «Si sólo se pudiera expresar esta verdad sobre mí al final de mi vida, pero no la otra, ¿cuál preferiría?» *Intente no prestar atención a lo que los demás podrían pensar de usted si supieran que ese es su deseo más profundo. Esto es sólo entre usted y Dios.*

Coloque sus tres valores fundamentales en el pétalo de valores, intenciones y objetivos, en el diagrama de la flor, p. 323.

Pasemos de los valores a los objetivos.

2. Los objetivos son una cuestión de lo que espera consumar antes de morirse. Reflexionar sobre lo que nos gustaría lograr antes de que se acabe nuestra vida nos proporciona una orientación mayor en nuestras elecciones profesionales actuales. A continuación se presentan algunas preguntas, en forma de lista de comprobación, que puede que le parezcan útiles para hacer salir a la superficie cuáles son sus objetivos en la vida:



Mi objetivo, antes de morir, es ser capaz de ayudar a los demás con sus necesidades de:

- ❑ **Ropa** (la necesidad de las personas de encontrar y elegir ropa adecuada y asequible); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________.
- ❑ **Comida** (la necesidad de las personas de alimentarse, de alejarse del hambre y de una mala nutrición); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________.
- ❑ **Vivienda** y **bienes raíces** (la necesidad de las personas de encontrar una vivienda, oficina o tierra adecuada y asequible); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________.
- ❑ **Lengua** (la necesidad de las personas de alfabetización, de ser capaces de leer o aprender una nueva lengua); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________.
- ❑ **Servicios personales** (la necesidad de las personas de contar con alguien que haga las tareas que no pueden solventar, o que no tienen

tiempo de hacer, o que no quieren afrontar, por su cuenta, desde c dados infantiles hasta ayudas para dirigir una granja); *y, en mi caso, que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Finanzas** (la necesidad de las personas de recibir ayuda con el pres puesto, impuestos, planificación financiera, gestión del dinero, etc *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Adquisición** (la necesidad de las personas de comprar algo); *y, en caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Transporte** (la necesidad de las personas de viajar localmente o otra parte); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Servicios legales** (la necesidad de las personas de asesoramiento e perto en relación con las implicaciones legales de las cosas que est haciendo o de las cosas que les han hecho); *y, en mi caso, lo que me in resa especialmente es* ________
- ❑ **Crecimiento de la infancia** (la necesidad de las personas de obten ayuda para varios problemas con sus hijos que están pasando de la fancia a la niñez, incluyendo discapacidades de comportamiento); *en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Condición física** (la necesidad de las personas de ponerse en forma través de terapias físicas u ocupacionales, trabajo corporal, ejercic o dietas); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Servicios médicos** (la necesidad de las personas de recibir medic mentos preventivos o ayuda con dolencias, alergias y enfermedade *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Curación: medicina alternativa** y **salud holística** (la necesidad de las p sonas de conseguir que se les curen varias heridas, dolencias o enferm dades); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Medicina** (la necesidad de las personas de recibir ayuda en el dia nóstico, tratamiento de enfermedades varias, o en la eliminación partes del cuerpo enfermas o heridas); *y, en mi caso, lo que me inter especialmente es* ________.
- ❑ **Salud mental** (la necesidad de las personas de recibir ayuda ante estrés, depresión, insomnio u otras formas de molestias emotivas mentales); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Asesoramiento y orientación personal** (la necesidad de las personas obtener ayuda con las relaciones familiares, disfunciones o diferen crisis de la vida, entre las que se incluyen falta de equilibrio en su u del tiempo); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ________
- ❑ **Búsqueda de empleo, colocación laboral o rehabilitación vocacio** (la necesidad de las personas de recibir ayuda para encontrar el t

bajo que han escogido, sobre todo si son disminuidas o están en el paro); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ______________.

- ❑ **Planificación de la vida/trabajo** (la necesidad de las personas de conseguir ayuda para elegir una profesión o para planificar una vida holística); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ______________.
- ❑ **Aprendizaje o formación** (la necesidad de las personas de aprender más sobre un aspecto, dentro o fuera del trabajo); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ______________.
- ❑ **Entretenimiento** (la necesidad de las personas de ser entretenidas, mediante risas, ingenio, inteligencia o belleza); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ______________.
- ❑ **Espiritualidad o religión** (la necesidad de las personas de aprender todo lo que puedan sobre Dios, el carácter, su propia alma, que incluye sus valores y principios); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ______________.
- ❑ **Las necesidades de animales o plantas** (la necesidad de nutrición, crecimiento, salud y otros ciclos vitales que requieren los tipos de sensibilidades que suelen calificarse como «competencias interpersonales»); *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ______________.
- ❑ **La creación, fabricación, marketing, manipulación de cosas** como, por ejemplo: antigüedades, árboles, arbustos, artículos de tocador, aviones, barcos de vela, bicicletas, cámaras, caravanas, casas, catálogos, césped, cintas de vídeo, coches, cultivos, diagramas, dinero, edificios, electricidad, electrodomésticos para la cocina, electrónica, equipamiento de esquí, flores, granjas, guías, habitaciones, herramientas, instrumentos musicales, jardines, juguetes, libros, madera, manuales, maquillaje, maquinaria agrícola, máquinas, máquinas de costura, máquinas de oficina, medicamentos, minerales, música, objetos valiosos, ordenadores, papel, periódicos, pescado, pinturas, planos, plantas, productos químicos, puentes, radios, revistas, ríos, ropa, sistemas de seguridad, suelo, teléfonos, tiendas, trenes, utensilios de cocina, vino, etc.; *y, en mi caso, lo que me interesa especialmente es* ______________.
- ❑ **Otros objetivos** no enumerados previamente, que me fascinan son: ______________.

Cuando haya verificado todos los valores que son importantes para usted, retroceda y elija los diez que más le importan, y luego priorícelos en el orden exacto de relevancia para usted. Como siempre, si no puede priorizarlos, haciendo conjeturas, entonces utilice el gráfico de priorización, página 336.

Coloque sus tres objetivos esenciales en el pétalo de los valores y obje vos, en el diagrama de la flor, página 323.









Pétalo n.º 5
Sus condiciones laborales preferidas

Las plantas que crecen a nivel de mar suelen perecer si se suben miles metros a una montaña. Del mismo modo, realizamos mejor nuestro trab bajo ciertas condiciones, pero no bajo otras. Por tanto, la pregunta: «¿Cuá son sus «condiciones laborales preferidas»?, en realidad es una pregunta bre «¿Bajo qué circunstancias realizaría su trabajo con más eficacia?»



La mejor forma de abordar este tema es empezando por las cosas que *le gustaron* en todos sus trabajos previos, sirviéndose de la tabla siguie para enumerarlos. La tabla, como puede comprobar, tiene tres column debe cumplimentarlas en el mismo orden, del mismo modo que compl anteriormente la tabla relativa a la geografía. En este caso, también pu copiar la tabla en una hoja más grande, si lo desea, antes de empezar a llenarla. *La columna A podría comenzar por factores como: «muy ruidoso», «de siada supervisión», «no hay ventanas en el lugar de trabajo», «hay que estar e trabajo a las 6 a.m.», etc.*

Evidentemente, cuando pase a la columna B, debe clasificar los facto de la columna A, en el orden exacto de importancia que tienen para ust

Como siempre, si se siente desorientado sobre cómo priorizar esos tores en el orden exacto, utilice el gráfico de priorización, páginas 336-3

La pregunta que tiene que plantearse, en este caso, cuando confro cada «pareja» es: «Si me ofrecieran dos trabajos y en el primero estuvier

bre de la primera condición laboral desagradable, pero de no la segunda; mientras que en el segundo trabajo pudiera estar libre de la segunda condición laboral desagradable, pero no de la primera, ¿de qué condición laboral desagradable elegiría librarme?»

Fíjese que, al final, cuando llegue a la columna C, los factores ya estarán priorizados. Su único trabajo, en este momento, es pensar en la forma «positiva» de ese factor que odió tanto (en la columna B). (No siempre es «una oposición exacta». Por ejemplo, *demasiada supervisión,* listado en la columna B, no siempre significa *supervisión nula,* en la columna C. Podría implicar: *una cantidad moderada de supervisión, una o dos veces al día.*)

Cuando haya terminado la columna C, introduzca los cinco factores imprescindibles de la tabla en el pétalo de las condiciones laborales del diagrama de la flor, página 323.

CONDICIONES LABORALES DESAGRADABLES

	Columna A — Condiciones laborales desagradables	*Columna B* — Ranking de condiciones laborables desagradables	*Columna C* + Las claves de mi efectividad en el trabajo
Lugares en los que he trabajo hasta el momento en mi vida.	*He aprendido, a partir del pasado, que mi efectividad en el trabajo ha disminuido cuando he trabajado bajo estas condiciones:*	*Entre los factores o cualidades listadas en la columna A, estas son las que me desagradan más (en orden de desagrado decreciente):*	*Lo opuesto a esas cualidades, en orden:* *Creo que mi efectividad llegaría a un máximo absoluto si pudiera trabajar bajo estas condiciones:*

Pétalo n.º 6
Nivel + Salario

Como leyó en el capítulo 12, el salario es un aspecto en el que debe pensar de antemano, cuando esté reflexionando sobre su trabajo o profesión ideales. El nivel va de la mano del salario, por supuesto.

1. La primera pregunta en esta sección es en qué nivel le gustaría tra jar en su empleo ideal.

El nivel es una cuestión de cuánta responsabilidad desea, en una empr

- ❑ Jefe/a o director/a general (posiblemente, eso implique que te que instalar su propio negocio).
- ❑ Manager o alguien por debajo del jefe, que obedezca órdenes, p que también las dé.
- ❑ Responsable de un equipo.
- ❑ Miembro de un equipo de iguales.
- ❑ Una persona que trabaja en coordinación con otro compañero.
- ❑ Una persona que trabaja sola, o bien como empleado/a o aseso en una empresa, o bien, como negocio de una única persona.

Introduzca un resumen de dos o tres palabras de su respuesta, en el talo del nivel y salario del diagrama de la flor, p. 322.

2. La segunda pregunta en esta sección es a qué salario le gustaría asp

En este caso, tiene que pensar en términos de mínimo y máximo. Mín es lo que necesitaría ganar, si simplemente tuviera que «arreglárselas». Y ti que saberlo *antes* de acudir a una entrevista de empleo *(o antes de montar su pio negocio y necesita saber cuántos beneficios debe obtener, sólo para sobrevivir).*

Máximo podría ser cualquier cifra astronómica que se le pueda ocu pero es más útil, en este momento, anotar el salario que realmente que podría ganar, con sus competencias y experiencias actuales, si tra para un dirigente real, *aunque generoso.* (Si esta cifra máxima sigue sie deprimentemente baja, entonces anote el salario que le gustaría estar nando en cinco años.)

Elabore un esquema detallado de sus gastos estimados *en la actuali* enumerando lo que necesita *mensualmente* para las categorías siguient

65. Si este tipo de cálculos financieros no son santo de su devoción, encuentre colega, amigo/a, familiar, conocido/a, o a *alguien,* que pueda ayudarle. Si no con nadie que pueda hacerlo, diríjase al centro religioso local, al gimnasio o a un centr cial y pídale al líder o manager de allí que le ayude a encontrar a alguien. Si tiene tablón de anuncios, inserte una nota.

Vivienda
- Alquiler o hipoteca . . . . € ______
- Electricidad / gas . . . . € ______
- Agua . . . . € ______
- Teléfono . . . . € ______
- Basura . . . . € ______
- Limpieza, mantenimiento, reparaciones[66] . . . . € ______

Comida
- Lo que gasta en el supermercado y/o mercado, etc. . . . . . € ______
- Comidas fuera . . . . € ______

Ropa
- Compra de ropa nueva o usada . . . . € ______
- Limpieza, tintorería . . . . € ______

Automóvil / transporte[67]
- Pagos del coche . . . . € ______
- Gasolina . . . . € ______
- Reparaciones . . . . € ______
- Transporte público *(bus, tren, avión)* . . . . € ______

Seguros
- Coche . . . . € ______
- Médico . . . . € ______
- Posesiones *(casa, objetos personales)* . . . . € ______
- Vida . . . . € ______

Gastos médicos
- Visitas al médico . . . . € ______
- Recetas . . . . € ______
- Gastos en centros de *fitness* . . . . € ______

Ayuda a otros miembros de la familia
- Gastos para el cuidado de los hijos *(si tiene hijos)* . . . . € ______
- Gastos para el mantenimiento de los hijos *(si está pagando por eso)* . . . . € ______
- Mantenimiento de los padres *(si les está ayudando)* . . . . . € ______

---

66. Si tiene gastos adicionales en la vivienda como, por ejemplo, un sistema de seguridad, asegúrese de incluir los gastos trimestrales (o cualesquiera que sean) en este punto, divididos en tres.

67. Es posible que le cueste un poco conocer sus gastos en efectivo y con tarjeta de crédito. Por ejemplo, es posible que no sepa cuánto dinero gasta en el supermercado, cuánto en gasolina, etc. Pero existe una forma sencilla de averiguarlo. Lleve una libretita y un bolígrafo durante dos o más semanas y anote *todo* lo que paga en efectivo *(o con tarjetas de crédito) in situ, justo después de abonarlo.* Al final de esas dos semanas, podrá coger la libreta y hacer una conjetura realista de lo que debería colocar en estas categorías que en este momento le desconciertan. *(Multiplique la cifra de dos semanas por dos y obtendrá la cifra mensual.)*

Donaciones benéficas . . . . € ______

Colegio / aprendizaje
- Gastos de los hijos *(si tiene hijos que vayan a la escuela)* . . . . € ______
- Sus gastos de aprendizaje *(educación adulta, clases para buscar trabajo, etc.)* . . . . € ______

Cuidado de mascotas *(si tiene mascotas)* . . . . € ______

Facturas y deudas *(pagos mensuales habituales)*
- Tarjetas de crédito . . . . € ______
- Tiendas . . . . € ______
- Otras obligaciones que salda mensualmente . . . . € ______

Impuestos
- Estatales . . . . € ______
- Autonómicos . . . . € ______
- Municipales . . . . € ______
- Ayuda con los impuestos *(si usa los servicios de un/a contable, paga a un amigo/a para que le ayude con los impuestos, etc.)* . . . . € ______

Ahorros . . . . € ______

Fondos de jubilación . . . . € ______

Gastos de ocio / arbitrarios . . . . € ______
- Cine, alquiler de vídeos, etc. . . . . € ______
- Otros tipos de entretenimientos . . . . € ______
- Lectura *(periódicos, revistas, libros)* . . . . € ______
- Regalos *(cumpleaños, Navidad, etc.)* . . . . € ______
- Vacaciones de verano o invierno . . . . € ______

Cantidad total que necesita cada mes . . . . € ______

Multiplique la cantidad total que necesita cada mes por 12 para obte[...] la cifra anual. Luego, divida esta cifra entre 2.000 y estará bastante ce[...] del salario *mínimo* por hora que necesita. Por tanto, si necesita 3.800 € [...] mes, multiplicado por 12 da 45.600 euros anuales y, luego, dividido [...] 2.000 da 22,8 €/hora.

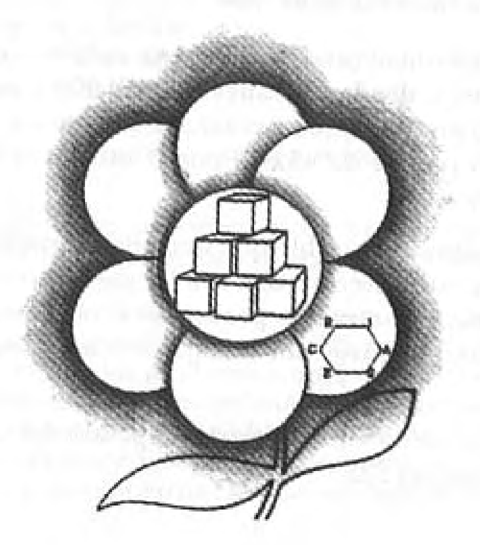
A modo explicativo, es posible que necesite preparar dos versiones di[...]rentes del presupuesto anterior: **una** con los gastos que idealmente le *gu[...]ría* tener, *el máximo*; y la **otra**, un presupuesto mínimo, que le ofrecerá [...] que está buscando, *el mínimo*, por debajo del cual, simplemente no po[...] permitirse vivir.

Introduzca el máximo y el mínimo en el pétalo del salario y nivel del [...]grama de la flor, página 322.

Ejercicio opcional: puede que desee relacionar otras recompensas, aparte del dinero, que esperaría de su nuevo empleo o profesión. Estas podrían ser:

- ❑ Aventura.
- ❑ Retos.
- ❑ Respeto.
- ❑ Influencia.
- ❑ Popularidad.
- ❑ Fama.
- ❑ Poder.
- ❑ Estimulación intelectual de los otros trabajadores.
- ❑ Una oportunidad para ejercer el lideraje.
- ❑ Una oportunidad para mostrar creatividad.
- ❑ Una oportunidad para tomar decisiones.
- ❑ Una oportunidad para usar la experiencia.
- ❑ Una oportunidad para ayudar a otras personas.
- ❑ Una oportunidad para acercar a las otras personas a Dios.
- ❑ Otras.

Si llega a marcar algunos puntos de esta lista, relacione sus respuestas en el orden de importancia que tienen para usted y luego añádalos en el pétalo del salario y nivel, p. 322.



¡Listo!

¡Voilà! En este momento, su diagrama de la flor debería estar comple Si así es, obsérvelo detenidamente y compruebe cómo este nuevo cono miento sobre sí mismo/a y su trabajo ideal le ayudan a definir lo que e buscando.

Mejor dos que uno solo,
porque si caen,
el uno levantará a su compañero;

Pero ¡ay del que cae
cuando no hay otro que lo levante!

Ecclesiastes



Apéndice B

Cómo elegir a un asesor o preparador profesional

CÓMO ELEGIR A UN ASESOR O PREPARADOR PROFESIONAL, SI DECIDE QUE LO NECESITA

Desearía poder afirmar que se puede confiar en todo el mundo qu sinúa que se ha convertido en asesor o preparador profesional. No, n puede confiar en todos. Eso se debe a que el terreno de la asesoría pr sional está muy desregulado. Y hasta en los casos en que existe una ce cación, esta no nos dice mucho.

Al igual que muchas profesiones, los asesores o entrenadores se pue dividir, básicamente, en tres grupos: a) personas que son honestas y sa qué están haciendo; b) personas que son honestas, pero ineptas; c) pe nas que son deshonestas y únicamente quieren su dinero, en grande mas y por adelantado.

Está claro que necesita una lista de personas que entren dentro d primera categoría: aquellas que son honestas y saben qué están hacien Bueno, por desgracia, nadie (ni yo) dispone de una lista como esa. Te que hacer sus deberes, o investigaciones y sus propias entrevistas, e área geográfica, o se merecerá lo que le pase.

¿Por qué *usted* y sólo *usted* puede conseguirla? Imaginemos que un go le comenta que vaya a ver a fulano-y-mengano. Es un preparador o sor estupendo, pero por desgracia, le recuerda a su tío Harry, a quien testa. ¡Malo! Nadie excepto usted sabe que siempre ha odiado a su Harry. Por este motivo, nadie más puede hacer esta investigación en s gar, porque la pregunta real no es «¿Quién es el mejor?», sino «¿Quién

mejor para usted?» Estas dos últimas palabras exigen que sea usted quien «realice las llamadas», que debe ser usted quien materialice las indagaciones.

¿Verdad que tendrá la tentación, por supuesto, de eludir esta investigación? *«Bueno, puedo llamar a un lugar si me gusta como suena, quedarme con ese. Soy bastante buen juez de caracteres.»* Estupendo. He escuchado esa frase en boca de muchísimas personas que buscaban empleo que me llamaron, después de haber perdido todo el dinero en un mal contrato «por adelantado», porque habían sido *conquistadas* por los comerciales más astutos que todos los que habían conocido antes. Cuando me relataban sus historias, lloraban por teléfono. Les expreso, por supuesto, mi simpatía y compasión (yo también fui *conquistado* en una ocasión, del mismo modo), pero luego añado: «Siento muchísimo escuchar que pasó una experiencia tan desgarradora, pero "No hizo sus deberes". A menudo, podría hacer descubierto con facilidad si un asesor en concreto era competente, o no, antes de darle el dinero, tan sólo llevando a cabo una investigación preliminar que recomiendo a *todo el mundo.*»

Otra forma mediante la que otras personas intentan evitar esa investigación es aduciendo: «Bueno, esperaré a ver a quién recomienda Bolles.» Eso es una excusa, ya que nunca he recomendado a nadie. Cualquiera que fuera el nombre que le proporcionara, debería hacer sus deberes. Tendría que realizar su propia investigación.

REÚNA TRES NOMBRES DE LOS QUE PUEDA INFORMARSE

¿Cómo va a lograr encontrar a un buen preparador o asesor profesional? Bien, empiece recopilando tres nombres de asesores profesionales dentro de su área geográfica.

¿Cómo encontrará esos nombres? De varias formas:

En primer lugar, puede conseguirlos a partir de sus amistades; pregunte si alguno/a de sus amigos/as ha usado alguna vez los servicios de un entrenador o asesor profesional. Si la respuesta es afirmativa, pregunte si quedaron contentos. Y si es así, ¿cómo se llama el asesor o preparador?

¿Aún necesita más nombres? Intente con las páginas amarillas, bajo l categorías de: pruebas de aptitud y empleo, asesoramiento profesional vocacional, asesores personales, etcétera.

Cuando disponga de tres nombres, tendrá que realizar las comparaci nes oportunas. Necesita ir a hablar con los tres en persona y decidir co cuál de los tres (si es que hay alguno) quiere comprometerse.

No intente hacer esta gestión por teléfono, por favor. Se pueden pe cibir y expresar muchas más cosas cuando se mira directamente a l ojos de una persona.

¿Cuánto le costará esta entrevista inicial, con los tres? La respuesta sencilla: cuando fije la cita, *pregúntelo.* Algunos, pocos, es posible que no cobren nada por la entrevista inicial. Una de las mejores asesoras que c nozco convirtió esta costumbre en parte de su política: *No cobro la prime entrevista porque quiero sentirme libre para explicarles que no puedo ayudarles, por algún motivo no hacemos buenas migas.* En la mayoría de casos, sin emba go, si es un preparador o asesor particular *tendrá* que pagarle esa hora exploración, o una parte, aunque sólo esté cinco o diez minutos. ¡No esp re que todos los asesores particulares puedan permitirse ofrecerle esta e trevista preliminar a cambio de nada! Si lo hicieran, y recibieran much solicitudes como la suya, nunca podrían ganarse la vida. No obstante, tie derecho a pedir de antemano cuánto van a cobrarle por esa entrevista conocimiento. En cambio, si no es un asesor individual, sino una empre que intenta venderle un paquete «por adelantado», le garantizo que ofrecerán la entrevista inicial gratuita. Se proponen servirse de esa prime entrevista para venderle su programa.

MI BÚSQUEDA DE UN BUEN ASESOR PROFESIONAL			
Preguntas Les preguntaré	Respuesta del asesor n.º 1	Respuesta del asesor n.º 2	Respuesta del asesor n.º 3
1. ¿Cuál es su programa?			
2. ¿Quién lo realizaría conmigo? ¿Y cuánto tiempo lleva ejerciéndolo esa persona?			
3. ¿Cuál es su índice de éxito?			
4. ¿Cuál es el precio de sus servicios?			
5. ¿Existe un contrato por adelantado? Si es así, ¿podría leerlo y llevármelo a casa, por favor?			

LAS PREGUNTAS QUE TIENE QUE PLANTEAR

Cuando se encuentre frente al preparador o asesor particular (o la empresa), plantéeles las mismas preguntas citadas en el formulario. (Lleve una libretita para poder anotar sus respuestas.)

Después de visitar los tres lugares que eligió para hacer comparaciones, tiene que regresar a casa, sentarse, relajarse, fijarse en las notas y comparar esas ofertas.

Tiene que decidir: a) si no quiere a ninguno de los tres; b) si quiere a uno de los tres (y, en ese caso, a cuál). Recuerde que no tiene que escoger a ninguno de los tres asesores si realmente no le interesan. Si le ocurre eso, vuelva a elegir a tres nuevos asesores de las páginas amarillas, o de dondequiera, quítele el polvo a la libreta y empiece de nuevo. Es posible que necesite unas cuantas horas más para localizar lo que desea. Pero salvará su cartera, la búsqueda de empleo y la vida.

Cuando examine sus notas se dará cuenta de que no existe una forma definitiva de establecer la experiencia de un asesor profesional. Es algo que deberá *oler*, a medida que avance. Pero existen algunas pistas. Básicamente, son aquellas que hacen referencia más bien a *empresas* que a asesores o preparadores particulares, pero muchas se pueden aplicar en ambos casos:

RESPUESTAS INCORRECTAS

Si le da la sensación de que todo será realizado para usted, por parte de esa persona/empresa (incluyendo la interpretación de tests y la toma de decisiones sobre lo que implica que debería hacer o dónde debería hacerlo), en vez de afirmar que usted va a tener que hacer casi todo el trabajo, y que ellos básicamente asumirán el papel de entrenador,

(Résteles **15 puntos**)

Necesita aprender cómo hacerlo por su cuenta; va a tener que volver a buscar trabajo, ya lo sabe.

Si le indican que no son la persona que llevará a cabo el programa, pero le niegan cualquier opción para que conozca al asesor con el que trabajará,

(Résteles **75 puntos**)

Está hablando con un comercial. Mi consejo, después de haber hablado con buscadores de empleo durante más de treinta años, es: evite todas las empresas que tengan a un comercial.

Si tiene la oportunidad de conocer a su asesor, pero no le gusta como persona,

(Réstele **150 puntos**)

No importa la experiencia que pueda tener, si no le gusta va a pasarlo mal para conseguir lo que desea. Se lo aseguro. La relación lo es todo.

Si le pregunta cuánto tiempo lleva realizando asesoramiento, y se pone a la defensiva y le ofrece una respuesta evasiva, como: «Tengo 18 años de experiencia en el mundo del asesoramiento empresarial y profesional»,

(Réstele **20 puntos**)

Lo que quiere decir es: diecisiete años y medio como vendedor de fertilizante y medio año ejerciendo de asesor profesional. Insista. ¿Cuánto tiempo lleva en esta empresa y cuánto tiempo ha estado ejerciendo de asesor profesional formal, desde que está aquí? Podría interesarle conocer que algunos ejecutivos o empresas de asesoramiento profesional contratan a clientes antiguos como nuevo personal. A ese tipo nuevo de personal les suelen ofrecer formación sólo después de que ocupen «el puesto de trabajo». Están practicando con usted.

Si intentan responder a la pregunta de la experiencia señalando sus diplomas o credenciales,

(Résteles **3 puntos**)

Los diplomas o credenciales le indican que han superado ciertos exámenes, pero éstos suelen estar más relacionados con su experiencia en la asesoría *profesional, que con su conocimiento sobre técnicas creativas de búsqueda de empleo.*

Si cuando les pregunta sobre su índice de éxito, le responden que nunca han tenido un cliente que no haya logrado encontrar un trabajo, cualquiera que sea,

(Résteles **5 puntos**)

Están mintiendo. He estudiado programas de asesoramiento profesional durante más de treinta años, he asistido a muchos, he estudiado informes y apenas he visto un programa que haya colocado a más del 86 % de sus clientes, como máximo. Y las cosas van de mal en peor desde esa cifra. Aunque le aseguren que tienen un buen índice de éxito, si no trabaja duro durante todo el proceso, entonces no habrá ninguna garantía de que vaya a encontrar un empleo.

Si le enseñan cartas de antigua clientela extasiadamente feliz, pero cuando pide si puede hablar con esos clientes responden con evasivas,

(Résteles **45 puntos**)

Cito de una carta que me mandó una persona que buscaba trabajo: «Pedí si podía hablar con uno o varios antiguos clientes. El asesor me respondió tartamudeando y dándome millones de excusas que no podría hablar con esos antiguos clientes "satisfechos". Ninguna excusa me pareció legítima. Nos quedamos así unos treinta minutos. Al final, se excusó y fue a consultar con su superior, el dueño. Lo siguiente que supe fue que me enviaron al despacho del propietario para que me soltara un rollo más "personal". Charlamos durante unos 45 minutos, en los que me intentó convencer de que utilizara su servicio. Cuando le expuse que no estaba dispuesto a firmarlo, se enfadó y le preguntó a mi asesor por qué me habían presentado ante "el comité" si no iba a comprometerme. El asesor aseguró que yo le había expresado un compromiso oral en nuestra última cita. Entonces, el dueño se giró hacia mí y comentó que parecía que yo tenía problemas para tomar una decisión y que no quería hacer negocios conmigo. Me quedé alucinado. Le había dado la vuelta a la historia para que pareciera que era culpa mía. Me sentí humillado. Mirando hacia atrás, todo el proceso parece como tratar con un vendedor de coches usados. Emplearon tácticas de presión y de intimidación para intentar conseguir lo que querían. Como es probable que haya observado, más que nada, esta experiencia hizo que me enfadara.»

Si se trata de una empresa y le aseguran que sólo aceptan 5 clientes de cada cien que presentan una solicitud, y su nombre tendrá que ser sometido ante «el comité» antes de que pueda ser aceptado,

(Résteles **1.000 puntos**)

Este es uno de los trucos más antiguos de los que se presentan en el libro. Se supone que debe sentirse «especial» antes de que le saquen miles de dólares de la cartera. Personalmente, en el instante que escuchara esta afirmación en una agencia o servicio concretos, saldría corriendo *por la puerta y no miraría nunca atrás.*

Si pregunta cuál es el precio de sus servicios, y le contestan que es una cantidad única que debe pagarse «por adelantado» antes de empezar o poco después de haber empezado, o bien a la vez, o a plazos,

(Résteles **100 puntos**)

Tengo muchos amigos y amigas entre los que se cuentan asesores o entrenadores profesionales que cobran una cantidad única por adelantado, y sé que son muy competentes, sinceros y útiles. El problema es que he topado con muchos charlatanes en este ámbito, durante años, que también han cobrado una cantidad única por adelantado, y que resultaron ser incompetentes, insinceros y (básicamente) unos sinvergüenzas. Y el problema es que no sabrá cuál de ellos tiene delante, hasta que no tengan todo su dinero. Durante años he estado buscando salidas a esta situación y he concluido que no existe ninguna. Por tanto, suelo decir que, si fuera yo, cuando me encontrara con un preparador, asesor o empresa de asesoría que cobra una cantidad única por adelantado, buscaría en otro lado. Se trata de un riesgo que no puedo permitirme. Si usted, en cambio, puede *permitirse arriesgar tanto dinero y lo pierde, en-*

tonces adelante, haga lo que haya decidido. Pero he escuchado a demasiadas personas que fueron conquistadas y que no podían permitirse perder tanto dinero.

Si se trata de una empresa, y le piden que asista con su pareja o esposo/a,

(Résteles **45 puntos**)

Esta es una táctica conocida de algunos de los comerciales y compañías más astutos de la faz de la tierra que quieren que su esposo/a o pareja esté presente para que puedan manipularles, si no pueden manipularle a usted, para alcanzar una decisión in situ, cuando le tengan en su «terreno».

Si es una empresa, sobre todo una empresa de asesoramiento ejecutiva, y le piden que firme un contrato «por adelantado»,

(Résteles **1.000 puntos**)

En el caso de empresas con historiales negativos, siempre existe un contrato por escrito. Y debe firmarlo, antes de que le ayuden. (A menudo, también se le pide a su esposo/a o pareja que lo rubrique.) Le explican que se le devolverá el dinero (o una parte) si no queda satisfecho ¡Buen intento! Tienen más formas de evitar devolverle el dinero de las que puede imaginarse, con independencia de las promesas verbales (o hasta escritas) que le hicieran.

En algunas ocasiones, por ejemplo, el contrato escrito afirmará que se le reembolsará parcialmente, en cualquier momento, hasta que alcance la fecha límite del programa que especifica el contrato. Por desgracia, muchas empresas fraudulentas hacen lo imposible por ser superagradables, supercercanas y superútiles con usted hasta esa fecha límite. Por tanto, cuando se alcanza la fecha límite para el reembolso, la dejará pasar porque está muy satisfecho/a con los servicios recibidos y creerá que habrá muchas más semanas como esas. Pero no las hay. En las empresas fraudulentas, cuando pasa la fecha límite, se le hace virtualmente imposible contactar con el asesor profesional. No le devolverá ninguna de sus llamadas. Se preguntará: «¿Qué ha ocurrido?» Bueno, lo que ha sucedido, querido/a amigo/a, es que ha pagado todo, tienen todo el dinero que le iban a sacar y, en ese momento, no quieren concederle más tiempo.

A lo largo de los últimos años, he tenido que escuchar a hombres y mujeres gimoteando por teléfono porque firmaron un contrato. En la mayoría de casos, se trataba de ejecutivos/as, o dirigentes, que nunca antes habían tenido que buscar trabajo, y que inconscientemente firmaron un contrato con una empresa de asesoramiento ejecutivo que era fraudulenta, o al menos estaba al límite de la legalidad. Pensaban que el precio elevado era una garantía de excelencia. Se equivocaron.

Puede que crea que exagero: no puede haber tantos hombres y mujeres que se menten de buscadores de empleo, cuando no tienen dónde caerse muertos. Sí seño señora, los hay. Por este motivo debe llevar a cabo esta investigación preliminar meticulosamente.



Citaré un relato del difunto Robert Wegmann, exdirector del UHCL Center Labor Market Studies: «Una empresa de asesoría profesional que cobraba precios vados quebró hace algunos años. Dejaron muchos materiales en sus antiguos de chos. Una de las cajas que abandonaron cayó en mis manos. Examinar los cont dos de la caja fue fascinante.

»Especialmente interesantes eran varios guiones utilizados para formar a sus merciales. El objetivo de la labia publicitaria era convencer a las personas en par infelices en su trabajo) de que no podrían encontrar un buen trabajo solas, pero podrían lograrlo con ayuda profesional. Contrátenos, argumentaban, es como tratar a un abogado…

»Luego, al final del rollo, llegaban las "contrapartidas". La empresa puede no acepte su dinero, ¡le avisaban! Tendría que mediar una reunión de la direc en la que se consideraría su solicitud. Sólo se acepta a una minoría de solicitan La empresa sólo quiere el tipo correcto de clientes.

»Esa es la parte de rollo. Pero el resto de documentos mostraba una historia distinta. De hecho, la empresa estaba llevando a cabo una competición comercial toda la "profesionalidad" de un vendedor de coches usados…

»A estos comerciales se les remuneraba por comisión. Cuanto más vendían, más alto era el porcentaje de la cuota del cliente que recibían.

»Existen competiciones entre comerciales. El ganador recibe un premio excelente…

»Por tanto, entienda este consejo… Si alguien se ofrece a ayudarle a encontrar un trabajo magnífico siempre y cuando pague varios miles de euros por avanzado, siga los pasos siguientes:

A: encuentre la puerta.

B: salga por la misma.

C: no vuelva.»

RESPUESTAS CORRECTAS

Esas son las malas noticias que es posible que le ayuden a determinar si un entrenador, asesor o empresa son los que desea. ¿Y las respuestas correctas? Sí, también existen: preparador, asesores o empresas profesionales que cobran por horas. En ese caso, no existe un contrato escrito. No firma nada. Sólo paga por cada hora que utiliza sus servicios, según sus tarifas. Cada vez que concierta una cita, les paga al final por la ayuda recibida, de acuerdo con las tarifas. Punto y final. Nunca les debe dinero. Puede dejar de verles cuando quiera, si siente que no le están ofreciendo la ayuda que desea.

¿Cuánto le cobrarán? Descubrirá que, en la actualidad, los mejores preparador o asesores profesionales *(más algunos de los peores)* le cobrarán lo mismo que perciben por hora buenos terapeutas o asesores matrimoniales, dentro de su área geográfica. La tarifa puede oscilar entre 46 € - 175 €/hora, según la ubicación.

Ese precio es por un tiempo individual con el entrenador o asesor profesional. Si no puede permitirse ese precio, pregunte si también se encargan de grupos. Si lo hacen, la tarifa será muy inferior. Y por una de esas ironías encantadoras de la vida, como tendrá una oportunidad para escuchar los problemas que están padeciendo otras personas que buscan trabajo dentro del grupo, la sesión grupal a menudo le será más útil que una individual. No siempre, pero a menudo. Siempre es irónico que *lo barato* y *lo más útil* vayan de la mano.

Si el asesor profesional en cuestión trabaja con grupos, nunca debería haber un contrato. El precio debería pagarse al final de cada sesión y debería poder abandonarlo en cualquier momento, sin ningún coste adicio[nal] si decide que no está recibiendo la ayuda que desea.

Por cierto, hay algunos asesores profesionales que dirigen semina[rios] gratuitos (o casi gratuitos) sobre cómo buscar empleo en iglesias, Cáma[ras] de Comercio, universidades, programas de educación para adultos, etc[.] [Si] el dinero representa un problema importante para usted, para obte[ner] ayuda en la búsqueda de empleo pregunte en su comunidad para comp[ro]bar si existen seminarios de ese tipo. Es probable que la Cámara de [Co]mercio también lo sepa.

8 MILLONES DE COPIAS VENDIDAS

¿De qué color es su paracaídas?

- **Elegido como uno de los 25 libros que más han condicionado la vida de los lectores.**
- **Uno de los siete libros de empresa fundamentales** (*Today's Librarian*)

Sigue siendo el patrón de oro de las guías profesionales.

Este libro ha sido un clásico durante décadas, y es actualizado... por Bolles cada año. Es estupendo para universitarios, personas que necesiten saber los puntos básicos de la búsqueda de empleo y que están planteándose la opción de cambiar de carrera. Bolles siempre va más allá de la rutina, e incluye consejos útiles sobre Internet y cómo seleccionar a un asesor profesional. Casi siempre es el best-seller de los libros sobre profesiones, y con razón.

David Murphy, *San Francisco Chronicle*

«Sigue siendo el mejor, 30 años después de su aparición.»

Shirleen Holt, *Seattle Times*

«Este libro sigue brillando con consejos prácticos. Siempre tiene demanda, siempre aparece en la lista anual de libros más vendidos. Sin duda: es un libro práctico y fiable.»

Jacqueline Blais, *USA Today*

«Es un clásico. Apreciado por su ayuda para definir cuál es la misión (trabajo) de la vida de muchas personas.»

Nurse Week

«Después de leerlo de arriba abajo (y de realizar los ejercicios de la flor de Richard Bolles), me di cuenta de que debería ser de obligada lectura para todas las personas que quieran encontrar con éxito su propio puesto de trabajo. Revisado y actualizado cada año, este libro trata de conseguir oportunidades, ganar confianza y realizar cambios en nuestra profesión y vida.»

Michael Landes

«Este libro sigue siendo el manual profesional más completo del mundo. Abarca todos los temas que tratan los libros menos ambiciosos, al mismo tiempo que aborda los temas más olvidados, los que entran en el reino de la psicología.»

Barbara Presley Noble, *New York Times*

ISBN 84-8088-547-5

9 788480 885478



Ediciones Gestión 2000
Planeta DeAgostini
Profesional y Formación
Avda. Diagonal, 662-664, 2.ª B
08034 Barcelona
www.gestion2000.com
info@gestion2000.com